



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN**

Programa de relaciones interpersonales, para mejorar el clima laboral de los docentes en  
una Institución Educativa De Guayaquil, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Mery Del Rocio Freire Freire (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

**ASESOR:**

Dr. Cesar Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

2020

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis dos amores Arq. Jorge Enrique Cabezas Rodríguez, mi hijo Oswaldo Maenza Freire y mi hermana: Ab. Mariana Freire quien han sido mi motor y motivo de superación impulsándonos hacia el éxito como fuente de inspiración y orgullo para ellos.

A mis docentes por quienes he logrado obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar esta tesis, y de manera especial a nuestro metodólogo y temático.

La autora

## AGRADECIMIENTO

La gratitud es una palabra sublime y una expresión del alma por eso deseo plasmar en la presente tesis mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por haberme aceptado ser parte de ella, para poder realizar mi objetivo, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, su apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco y hago presente mi gran efecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

La autora

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD



Yo, Mery Del Rocio Freire Freire, con DNI No 0913874327. A efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Escuela de Post Grado en la Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo SAC., declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, junio del 2019

Firma

MERY FREIRE

~~Nombres y apellidos:~~ Mery Del Rocio Freire Freire

DNI: 0913874327

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	13
2.2. Variables, Operacionalización.....	15
2.3. Población y Muestra.....	16
2.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos.....	16
2.4.1. Técnica.....	16
2.5. Método para el análisis de los resultados.....	17
2.6. Aspectos Éticos.....	18
III RESULTADOS.....	19
IV DISCUSIÓN.....	34
V CONCLUSIONES.....	35
VI RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Investigación Pre – experimental.....	16
Tabla 2. Operacionalización de las Variables.....	17
Tabla 3. Distribución de la Población focal.....	18
Tabla 4. Nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	22
Tabla 5. Nivel de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	23
Tabla 6. Nivel de la dimensión liderazgo de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	24
Tabla 7. Nivel de dimensión de las relaciones interpersonales de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	25
Tabla 8. Nivel de la dimensión implicación de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	26
Tabla 9. Nivel de la dimensión organización de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	27
Tabla 10. Nivel de dimensión de reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	28
Tabla 11. Nivel de dimensión de incentivos de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	29
Tabla 12. Nivel de dimensión de igualdad de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	30
Tabla 13. Nivel de dimensión de funciones de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	31
Tabla 14. Nivel de dimensión de comportamiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	32
Tabla 15. Nivel de dimensión de rendimiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	33
Tabla 16. Pre y Post Test sobre el Clima Laboral en una Unidad Educativa.....	34
Tabla 17. Pre y Post Test sobre las relaciones interpersonales en los docentes de una Unidad Educativa.....	35

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	22
Figura 2: Nivel de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	23
Figura 3: Nivel de la dimensión liderazgo de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad Gráfico 4. Actividades basadas en estrategias didácticas.....	24
Figura 4 Nivel de dimensión de las relaciones interpersonales de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	25
Figura 5: Nivel de la dimensión implicación de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	26
Figura 6: Nivel de la dimensión organización de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	27
Figura 7 Nivel de dimensión del reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	28
Figura 8 Nivel de dimensión del reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	29
Figura 9 Nivel de dimensión de la igualdad de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	30
Figura 10 Nivel de dimensión de las funciones de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	31
Figura 11 Nivel de dimensión de comportamiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	32
Figura 12 Nivel de dimensión de rendimiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.....	33
Figura 13 Nivel de dimensión de Liderazgo de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019 para el pre test y el pos test.....	34
Figura 14 Nivel de dimensión de las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019 para el pre test y el pos test.....	35

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito fundamental: Determinar la influencia que existe entre las Relaciones Interpersonales y clima laboral en una institución educativa

La población estuvo constituida por 30 participantes de la Unidad Educativa. Los datos fueron recogidos a través del test para contrastar y validar los resultados obtenidos mediante técnicas estadísticas, y verificar el grado de influencia bajo un programa de relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, con diseño no experimental, con la aplicación de un test; esto nos permitió determinar que las relaciones interpersonales si están relacionadas con el clima laboral.

En los resultados estadísticos se puede observar que el clima laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa, no son adecuados y existen conflictos, no tienen buenas relaciones interpersonales, no poseen una buena comunicación tampoco presentan un desarrollo afectivo y social adecuado, contribuyendo un ambiente educativo no favorable para el buen clima.

Luego de haber aplicado el instrumento se pudo determinar la relación existente, debemos afirmar que influyó de manera significativa las malas relaciones interpersonales en el nivel del clima laboral. Existe una correlación positiva moderada ( $r=0,684$ ) entre las relaciones interpersonales y el Clima laboral, a un nivel de significancia del 0,01. Significa que a mayor buenas relaciones interpersonales a través del programa los docentes de la Institución Educativa, el clima laboral aumenta, y a menor relaciones interpersonales de los docentes, el clima laboral disminuye.

**Palabras Claves:** Relaciones Interpersonales, Clima Laboral, Programa

## ABSTRACT

The main purpose of this research is to: Determine the influence that exists between Interpersonal Relations and work climate in an educational institution

The population was constituted by 30 participants of the Educational Unit. The data were collected through the test to contrast and validate the results obtained by statistical techniques, and verify the degree of influence under a program of interpersonal relationships to improve the work environment. The type of investigation is descriptive correlational, with non-experimental design, with the application of a test; This allowed us to determine that interpersonal relationships are related to the work environment.

In the statistical results it can be observed that the work environment and the interpersonal relationships of the workers of the Educational Institution are not adequate and there are conflicts, they do not have good interpersonal relationships, they do not have a good communication, they do not have an adequate affective and social development, contributing an educational environment not favorable for good weather.

After having applied the instrument it was possible to determine the existing relationship, we must affirm that the bad interpersonal relations in the level of the work climate influenced in a significant way. There is a moderate positive correlation ( $r = 0.684$ ) between interpersonal relationships and the labor climate, at a significance level of 0.01. It means that the more good interpersonal relationships through the program the teachers of the Educational Institution, the work environment increases, and the less interpersonal relationships of teachers, the work environment decreases.

**Keyword:** Interpersonal Relationships, Work Climate, Program

## I. INTRODUCCIÓN

La Realidad Problemática, son las buenas relaciones interpersonales es la aspiración deseada de cualquier centro de educación en el interior su clima laboral, constan actualmente de diversos programas en manejo de personal para el incremento de la trascendencia positiva de esta temática. Los nuevos enfoques en las instituciones educativas buscan mermar los incidentes relacionados a la formación de un deficientemente clima laboral, con el fin de, que dé esta manera se avale unas excelentes relaciones interpersonales, transfigurando las políticas internas en direcciones positivas como el aprovechamiento de liderazgo, vínculos interpersonales armónicos entre diversos espacios de trabajo, agradecimientos y premios que incentiven al personal y gracias a este se desenvuelva de la mejor forma.

Esta problemática suscitada comúnmente no se encuentra en instituciones educativas privadas, dado que estas se administran mediante guías de rendimiento y es muy importante para el jefe o gerente, conservar a todo su personal controlado y encaminado hacia el objetivo que se desea. Pero lastimosamente en instituciones educativas públicas empiezan los problemas, dado que la administración realizada por el gobierno es usualmente de descuido y burocracia con apalancamiento de quienes la manejan, de modo que, se logra apreciar los efectos negativos como son el desgaste de la relación interpersonal de cada elemento de la institución.

Para lograr contemplar de forma educadas las situaciones de relaciones interpersonales, en aspectos de índole internacional señalaremos el análisis elaborado según, Santana, mediante la entidad Ascendo, la que reflejo porcentajes reales según estrategias metodológicas de la región latinoamericana en relación del clima laboral. Muestran porcentuales más efectivos las naciones como Republica dominicana con 81,39%, le sigue Ecuador con 80,24%, a su vez Venezuela con 79,03%. Por otra parte, las regiones que reflejan una baja evaluación de categorías de clima laboral: Chile se representa con un 72,85%, continua Paraguay con 71,37% y finalmente Perú en un 68,09%.

Para el reducto nacional detalla el análisis "Estudio del Clima Laboral", elaborado por la institución "Centro de Liderazgo para el Desarrollo" (CLD) de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, Perú (2016) a un total de 100 instituciones, arroja resultados positivos

en los establecimientos del título particular a función de la relación interpersonal en el personal de planta, en el que 7 (70%) funcionarios de cada 10 (100%) juzga que encontraron una amena relación interpersonal entre el personal.

Por otra parte en sector público es la situación muy distinta por ejemplo que, en los empleados de las instituciones públicas como las gobernaciones, y demás instituciones del estado se ve nota una relación interpersonal con la cantidad de 7 (70%) de cada 10 (100.00%) funcionarios tabulados señalan que las circunstancias profesionales en las que se hayan no son las propias a desenvolverse correctamente por la mala administración de los directivos que desmotivan a mejorar la relación interpersonal entre diversas áreas del establecimiento.

En un apartado del diario El Comercio, (2016) en Perú manifiesta que las instituciones del ámbito gubernamental de Trujillo no tienen en su gran parte un programa de relaciones interpersonales, esto nace por la carencia de una gestión supervisora del gobierno en función de sus ministerios. Uno de estos organismos que no muestra una dirección de administración es la agencia de Autoridad Administrativa del Agua Huarmey Chicama, este consorcio se encarga de formalizar el manejo correcto del agua en relación estrecha con el Gobierno. El Problema de la institución educativa a tratar es la misma que se encuentra en diversas entidades de dicho gobierno que terminan mostrándose en un clima laboral.

A nivel regional se encontró la siguiente investigación fundamentada en formatos de ensayo: En la categoría nacional consta la siguiente investigación apoyada en estilo de ponencia:

Sierra (2015), en su publicación llamada El clima laboral en los trabajadores del departamento administrativo del hospital regional de Cobán. Para este análisis que se dio en la Universidad Rafael Landívaes de Guatemala se tomó en referencia como aplicación de observación de información la encuesta, compilación de data, investigación gráfica; tuvo una población formada de 320 empleados del hospital analizado, alcanzando estos resultados: Se definió que el clima laboral del departamento administrativo del Hospital Regional de Cobán se haya próspero, por el acontecimiento de puntos importantes anteriormente resaltados.

Solano (2017) en su ensayo. Cuyo análisis se enfatizó en la Universidad Cesar Vallejo. Se tomó como uso la observación de información, la entrevista, recolecta de información, análisis bibliográfico; conto con una población establecida de 120 empleados de la gerencia territorial evaluada, dando las acertadas recomendaciones: El desarrollo laboral conlleva un nivel ideal, gracias a la capacidad de interpretación de los participantes, además a las aptitudes, pero por otra parte no hay un escucha fiel al jefe de la empresa ya sea por desconfianza o algún tipo de recelo lo que lleva en aumento a la falta de relaciones interpersonales de la empresa.

A nivel institucional consta la siguiente investigación elaborada en formatos tesísticos.

Valle y Bazán (2017) demostraron en su proyecto las relaciones interpersonales y ejecutaron un taller de dignidad, este análisis lo tabularon con la población de la Unidad Educativa N° 1605 José de San Martín– España, 2014. Laboraron acerca de una investigación demostrativa, y en la encuesta concluyeron que los vínculos interpersonales es una vía aceptable (46.5 %); y, en post encuesta, se apreció favorablemente (66.1 %).

Según lo expuesto por Oblitas y Carrillo se mostró que los inconvenientes que presenta el grupo docente y la función administrativa de dicha entidad educativa como el ejemplo del trato interpersonal se pueden optimizar ejecutando un programa basado en la autoestima y el clima laboral.

Para conceptualizar este constructo, mencionamos las nociones vinculadas al tema lo manifestado por el patriarca de la Administración moderna, I. Chiavenato, lo hablado a su vez por Lu. Brunet y lo señalado por dos escritores de origen inglés que son Katz & Kahn.

Para Brunet (2011), nos da un hincapié: El clima laboral representa el total de la interactividad de la herramienta humana en la interior distribución mediante las ocupaciones que se ejecutan dentro de su puesto de trabajo, mediante una interacción para dar respuestas positivas y/o negativas.

El clima laboral es congénito a la manera de cómo se muestra la incorporación de cada uno de los sujetos de la institución, en misión de un punto de vista inconsecuente. El

ambiente laboral es el actuar de la intercomunicación de varios individuos con los medios físicos e intangibles de la entidad en la que se desenvuelve su dinámica diaria.

El clima laboral es emprendido a su vez por Chiavenato (2011) en el que señala: Es una clase de ambiente que trata de evaluar la sensación de conformidad de los trabajadores de una entidad relacionadas a la interactividad con varios contextos que definen las medidas emocionales. Finalmente, tomando en cuenta de los cuatro escritores mencionados podemos manifestar el buen ambiente es una clase de ambiente que se suscita en el interior del recinto que se labora entre los sujetos de la institución o entidad en lineamiento del cumplimiento de obligaciones y objetivos propuestos.

Cálculo del clima laboral, hace referencia a la hipótesis de dos literatos de un siglo atrás, que constan de provecho teórico y de aplicabilidad a la actualidad al mencionar el clima laboral, es por esto que indican Davis y Newstron, citado por Chiavenato (2011) se refiere que esta clase de clima: Los instrumentos a fin de calcular el clima laboral van desde una entrevista individual o simplemente un cuestionario con interrogantes avaladas.

La Organización, habla del orden y la organización de la institución. El reconocimiento, va en relación con los estímulos de motivación expuestos por los líderes a los trabajadores y lo que se obtiene. Los incentivos, van relacionados a la remuneración de los empleados y su satisfacción obtenida. Y finalmente igualdad, en la confianza alcanzada entre los trabajadores para evitar cualquier acoso u hostigamiento laboral. (Brunet, 2011).

En el Marco del clima laboral según Brunet (2011) que señala y hace una reseña a lo empleado en una institución conocida como Hay Group, fundada en Venezuela, en el cual se ha determinado siete vertientes alternas del clima que logran ser canalizados con diversos tipos de herramientas: Liderazgo, que engloba el actuar de los trabajadores en relación al patrón. Para tener una excelente dinámica de liderazgo se necesita que haya diálogo y buena gestión de directrices. Mientras que las Relaciones interpersonales, es el actuar que se da con los integrantes de dicha entidad y el nivel de motivación que rodea al empleado en esta clase de dinámica. También la Implicación, es el compromiso de roles establecidos en un punto de trabajo y la respuesta que da dicho empleado.

Lo importante del control del clima laboral en una encuesta personificada, es que el encuestador lograra alcanzar en primer instante como distingue el sujeto en el interior de la institución el ambiente laboral, el cuestionario establecido ofrece una elección fija relacionadas a las respuestas mediante una escala de apreciaciones esta es la escala de Likert usada comúnmente en tabulación de datos.

Valor del clima laboral, es fundamental tener un excelente ambiente de trabajo, dado que este determina de forma inmediata la interrelación cognitiva de los sujetos en el interior de la institución, determinar la problemática que causa un mal clima laboral, favorecerá en el establecimiento potenciar las directrices a seguir del individuo evitando disgustos y caída del rendimiento laboral por razones anteriormente mencionadas.

Autoritarismo explotador, en esta clase de clima se enfoca porque los altos mandos no tienen una relación de confianza con sus empleados. El clima que se denota es de recelo. La relación entre los jefes y los trabajadores es mínima y las disposiciones son diseñadas solamente por los patronos; en otras palabras, que son estos los que de forma privada señalan cuáles son los objetivos de la institución y la manera de lograrlas. Por otra parte, en esta clase de clima, el reducto en el cual se despliega la labor es restrictivo, cegado y perjudicial. Muy raras veces se valora el trabajo bien hecho y comúnmente existe una desorganización inversa a los beneficios de la institucionalidad.

Autoritarismo paternalista, con relación a esta clase de ambiente, se manifiesta porque existe compañerismo entre los mandos altos y los trabajadores. Se emplean los correctivos y los premios como forma de estimulación para los operarios y los altos funcionarios gestionan varios elementos de supervisión.

Por otra parte, en el clima autoritario paternalista, la orientación actúa con las insuficiencias nacionales de los docentes. Mas a su vez, da la sensación de que se labora en un escenario seguro y organizado. Un gran segmento de las disposiciones es planeado primeramente por los directores, quienes llevan una interacción con sus docentes en el caso de institución educativa, y resguardándolos, pero no confiándose completamente de su comportamiento; se puede relacionar como la analogía madre e hija. En esta clase de clima, sólo en escasas ocasiones se procesa una distribución anormal; y esta no acata a los

objetivos propios de la institución, por tal razón el ambiente tiende a cambiar y ser lacrado y perjudicial.

Clima de prototipo interactivo, se lo segmenta en los climas de junta y de grupo: El clima de junta se determina por la familiaridad que tienen los directores en sus docentes. Existe una relación amena en ambos puntos, se encomiendan las directrices y se da fundamentalmente una interlocución de clase jerárquica. La táctica se señala por conjunto directivo, sin embargo, para el grado que sojuzgan en la entidad, los pedagogos toman disposiciones puntuales en el interior de su recinto de labores.

En el clima de grupo hay una plena cordialidad de los docentes y por otra parte la de los directivos. Las acciones de ejecución inciden en la interactividad de todos los rangos. El eje central de inspiración es la colaboración, se labora en función de metas por puntaje alcanzado. El establecimiento de este régimen es el trabajo en colaborativo, como el mayor elemento para lograr las metas planteadas.

El clima laboral y la asociación con la institución, se ve influenciado por elementos manejables al interior de la institución como las políticas de educación, esto es principalmente por la erudición institucional segmentada. El clima laboral en varias situaciones se ve incidido de forma desfavorable por la poca adaptación del sujeto frente al conjunto de compañeros de su ambiente ya sea por motivos culturales, religiosos, sociales, económicos, etc.

La conducta humana propia está fundamentada o delineada por el carácter, la incitación a las satisfacciones personales, de tal manera que cualidades como el individualismo, la mala competencia, el rencor, la ayuda son resultados de ideas opuestas de la combinación de modalidades del temple, estimulación y reducto que encierra a la persona. El proceder propio de cada ser, es tal vez el más complejo, y a su vez el de menor autocontrol se puede analizar, dado que en la actualidad donde se destacan las libertades conductuales, las costumbres clásicas deben ser bien vistas por los directivos, para no caer en el famoso acoso laboral o bullying entre compañeros.

La conducta grupal en la labor diaria, los individuos se agrupan inconscientemente

puesto que el hombre tiene la cualidad innata de ser amigable, por instrucción y que compensa mejor sus requerimientos que si buscara desde su propia voluntad. Crear grupos tiene diversas situaciones sociales y ventajas implícitas por una parte las sociedades dan oportunidades a sus elementos para desempeñarse en diligencias que les incumben o satisfagan de forma que la anexa da la incorporación y las propuestas actividades sean aminoradas al socializar en grupo.

El conjunto de individuos facilita que sus integrantes aprendan el valor del compromiso, respeto, y lealtad, a muchos les gusta ser miembros de dichos grupos donde predomine la autoridad o poder, por mencionar, el conjunto de docentes universitarios, pertenecer al Club de Leones, del Club de Lectores o de algún gremio de profesionales.

Valor del clima laboral, es fundamental tener un propicio ambiente laboral, dado que este correlaciona de forma puntual la relación cognitiva de los individuos en el interior de la institución, tener identificado el conflicto que forja un pésimo clima laboral, esto reconocerá en la institución que optimizar la administración del personal dará como resultado evitar disgustos y caída del ejercicio profesional.

Relaciones interpersonales, son fundamentales para nuestro diario convivir y desarrollo, la habilidad o inhabilidad para acoplarse a la civilización, o a su vez, puede ser el inicio de diversos trastornos psíquicos. Unos de vuestros comportamientos llevan un mecanismo de concomitancia, la relación que creamos con los modelos de primer apego será concluyentes para moldear el carácter y la idiosincrasia. Leary, (1957) señala la conducta interpersonal a toda actitud que lleva una relación amplia, tolerante, con normas o tácitamente con otro individuo real, grupal o imaginable.

Por otra parte, las relaciones interpersonales son formas de inmiscuirse entre los demás a través de técnicas instrumentales activas e inactivas; en otras palabras, siguiendo con las ideas teóricas de Sullivan y Leary. indican que debe haber un gusto por las relaciones interpersonales, a fin de que sean asociaciones Aguirre (2013), y fructíferas, cabe recalcar, en la vida rutinaria de las personas muy a menudo habrá conflictos.

Las relaciones interpersonales suelen darse en diferentes marcos de la existencia del ser,

estas relaciones se dan por la interlocución de tres o más individuos. Hemos de tener atención, dado que, las asociaciones interpersonales se dan gracias a la comunicación, esta tiene que ser nítida y legible para evadir problemas. En el reducto educativo se debe llevar de forma conveniente para originarse de modo idóneo con los compañeros y con los estudiantes.

Es prioritario dar una pequeña cita los requerimientos básicos de las personas:  
Obligación fisiológica: gustar, comer, respirar, dormir; Obligación afectuosa;

Obligación sexual; Obligación contacto físico; Obligación de socializarse.

Tipos de interacción social, según Zurita, (2002). Las interacciones sociales se las divide de forma global y a continuación se detallan:

Interacción superficial y/o íntima: Estas suceden en el momento que se requiere satisfacer de forma afectiva o social formando un nexo cercano con otro individuo, se puede tomar en comparación la interacción que hay entre un jefe administrativo y un docente, mientras que para el docente el vínculo que lleva con él, es de amistad y confianza lo que para el director normalmente ésta una relación es estrecha de trabajo. Por el contrario, si no llegase a formar una relación de amistad y confianza esto puede generar roces y desconfianza entre ellos.

Interacción social y/o personal: Los individuos en ciertas ocasiones pierden o se diluye su personalidad auténtica debido a los chicles que la sociedad usa o también el rigor del trabajo hace que cambien ciertas maneras de proceder. Se puede coger como muestra el problema que se puede suscitar entre el rector de un colegio y un docente, dado que el docente se siente agobiado por problemas personales, pero en ciertas ocasiones el rector solo le importa que se cumpla el trabajo a cabalidad sin tomar en cuenta la parte humana del docente.

Interacción amorosa, son los elementos de vínculo, amorío, intimidad y pasión son estos los que se reúnen para conocer la clase de relación que van a llevar, estos pueden ser romance o de pura amistad, plena o de afecto. Con estas naturalezas propias del ser y sus mezclas se logran dar diversas clases de relaciones: Amistosa: aquí prevalece la confianza. Relación pasional: Predomina la pasión. Relación Formal: en esta predomina el aspectos

formal o juicioso. Relación Romántica: predomina la intimidad, el mutuo acuerdo y el compromiso Afecto: Sobresale el cariño y el compromiso Amor completo: Preponderan forma grupal y proporcionada los componentes que son: la intimidad, la pasión, el compromiso, y la dependencia de apego.

Estas son las particularidades que se encuentran en una correlación entre dos o más individuos, obviamente cada una mantendrá una diferencia a la otra. Es preciso saber comprender a todos, sea la que sea su pensar o a la hora de decidir. La autenticidad individual señala a la personalidad única de cada individuo, y la autenticidad social se la describe a ser miembro de un grupo social, obedeciendo la clase del programa o la realidad propia se dará preferencia a toda identidad.

Los modos de relaciones interpersonales son: Agresivo, Manipulador, Pasivo, Asertivo.

Para determinar esta categorización se ha toma en consideración lo siguiente: señalar los intereses comunes, señala las ideas y emociones de una forma lucida, acata los derechos de los que le rodean, acepta las ideologías y creencia de los otros, solicita esclarecimientos al no comprender un tema. Los sujetos con carácter agresivo y asertivo son los que reflejan diferencia y saben expresar un no rotundo, por otra parte, el sujeto asertivo expone su idea en otras palabras antes de declarar un no, da su motivo.

Por contraste, se hayan los que no lograr exponer una desconformidad, sus ideas, emociones o derechos. Una señal de un manipulador es su incertidumbre, pues no alcanza a expresar su oposición, ni puede expresar un no, en cambio un individuo asertivo comúnmente expresara lo que siente y piensa, es respetuoso con las ideas de los que están a su alrededor.

Las destrezas de comunicación en muchas ocasiones al interrelacionarse con los funcionarios forman ciertas debilidades al momento de desempeñarse en el trabajo, dado que, el estrés laboral es muy cargante. Cabe señalar que el estrés profesional es señalado en dos sentidos, el primero se lo define como un problema de salud del trabajador y el segundo por el bajo rendimiento demostrado en sus labores diarias afectando la productividad.

Ambos problemas son fatales para los docentes puesto que, afectan absolutamente en

sus tareas diarias encomendadas por el ministerio, dado que, la calidad de su enseñanza empieza reducirse. Mientras que en las relaciones sociales con los demás compañeros y/o mandos altos pueden aparecer desacuerdos, peligrando su estabilidad laboral y derivando a muchos más problemas.

Al sol de hoy, los funcionarios públicos para este caso los directivos y los docentes aquejan un elevado nivel de estrés laboral, transformándose no solo en un conflicto que perjudica el clima laboral y además en lo profesional, esto a su vez puede llegar incidir en la plenitud física y cerebral, estar en relación perenne con individuos con diversos conflictos de salud unos cuadros más agudos que otros, terminara afectando en su totalidad el clima laboral y el desempeño educativo.

Comunicación en las relaciones sociales según Morales, Moya, Gaviria, & Cuadrado, la intercomunicación es la forma de cómo se entiende al otro individuo, y señala los elementos de relación en los que están implicados de sus labores o de distintas formas. Como, por ejemplo, a los estudiantes se los atiende y se les comunica siendo asertivos, esto blindo la relación interpersonal docente-estudiante y afianza lasos de confianza, así el estudiante se siente seguro y pleno para continuar su vida escolar.

Al presente, hay varios aspectos dañinos que bloquean que haya una comunicación nítida, exacta y simple. En algunas ocasiones formando barreras entre los diferentes consejos del organigrama institucional. Un desarrollo de comunicación incluye 7 pasos que se detallan a continuación:

Proceso, sistematización, transmisión, entrega, interpretación, aceptación, aplicación.

En ciertas ocasiones, encontramos bloqueos a la hora transmitir y receptor los mensajes y estas se dividen en dos: Barrera Personal: son los obstáculos en el instante de la comunicación las cuales se forjan por la clase de emociones y las malas costumbres al escuchar al otro. Nuestras sensaciones se reflejan en la transmisión y se da como resulta una buena o mala comunicación. Barreras Físicas: son las interrupciones en la comunicación que se forman en el ambiente. Como, por ejemplo, se podría decir un ruido que aparece en un dialogo causando un despiste de las personas que se están comunicando.

Problema: Cómo Influye el Programa de relaciones interpersonales, que mejora el clima laboral de los docentes de una unidad educativa.

Objetivo: Determinar el clima laboral de una unidad educativa a través de una encuesta con el objetivo de aplicar un programa de relaciones interpersonales.

Hipótesis: Existe una relación significativa entre el programa de relaciones interpersonales y el clima laboral de una Institución Educativa.

La Justificación Teórica del clima laboral es fundamental en una Institución Educativa, la cual busca un verdadero programa de relaciones interpersonales, a fin de, alcanzar un clima y ambiente ideal para el desarrollo de las actividades. El reducto donde un individuo se conduce, su labor habitualmente. La forma de proyectarse de un rector, la empatía con los consejos académico y directivo, la interacción entre el personal académico y los padres de familia de la institución y además la relación con docentes, funcionarios, estudiantes, y colectividad educativa de manera completa, deben ser ideales para un mejor servicio en el clima laboral, por esta razón el presente proyecto colabora con un programa en relaciones interpersonales en dicha Institución Educativa.

La Justificación Social en el presente proyecto se aprovechará como plataforma a futuros problemas relacionados en lo social y que se hallen en diversas instituciones educativas, formando valores, recursos didácticos a futuros investigadores atraídos en esta problemática. Las recomendaciones propuestas en la investigación sirven de apoyo para otras instituciones educativas tomen en cuenta, saber el nivel de relaciones interpersonales que poseen sus integrantes y llevar a cabo labores que originen un excelente clima laboral de sus empleados, de tal forma que, mejorara el proceso administrativo y social.

La Justificación Metodológica en relación con el valor metodológico las herramientas empleadas para medir el clima labor a través del programa de relaciones interpersonales, representan un estilo de medición ajustado a un modelo hipotético, efectivo para desarrollar las habilidades de interacción social y clima laboral, dado que, este debe ser aprovechado en otros proyectos de la misma forma. Esta investigación para esta ocasión da a observar, entender y emplear un método determinado con el propósito de valorar y

describir la cultura organizacional estructurada, para lo cual se elaborará como herramienta de medición una encuesta que permita conocer el tipo de relación interpersonal que existe en este caso.

La Justificación práctica desde otra perspectiva da como resultados el fruto de la aplicación con las técnicas de investigación, una encuesta, dará como resultado la problemática que estamos buscando y sobre aquello tomar decisiones que faciliten el planteamiento de una propuesta fiable y favorable para el grupo de personas que se va a aplicar este proyecto investigativo.

La Justificación Psicológica señala el análisis del clima laboral en la entidad educativa como un elemento que influye contundentemente en el lado afectivos y cognitivo del personal administrativo y académico del establecimiento, de allí el valor de su análisis a fin de, tomar conciencia del requerimiento de crear o transformar climas propicios que favorecerán a una mejor relación interpersonal.

## **II. MÉTODOS**

### **2.1. Tipo y Diseño de investigación**

Para este proyecto investigativo se usaron los métodos cualitativo y cuantitativo, para el diseño se aplicó la investigación pre-experimental, cuasi-experimental y la investigación correlacional con el propósito de recolectar datos, estudiar el movimiento de las variables en el proceso investigativo que den como resultado aproximaciones con el objetivo de, luego dar conclusiones pertinentes y posteriormente una recomendación basada en lo anterior expuesto. En consecuencia, Para Hernández, Fernández y Baptista (2017), “la indagación es no experimental cuando no se manipula ninguna variable” (p. 149).

#### **2.1.1. Investigación pre-experimental**

En este proyecto se adjudicó un bosquejo de estudio pre-experimental, dado que se trata de efectuar un Programa de relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral. En la indagación de enfoque pre-experimental el tesista maniobra una o más variables de estudio, con la consigna de observar el acrecimiento o decrecimiento de esas variables de investigación y su post consecuencia en la problemática únicamente a través de un pequeño grupo.

Según (Palella Stracuzzi & Martins Pestena, 2012), manifiesta a la investigación pre-experimental en este tipo de proyecto, “el grado de observación de los constructos es reducido y poco idóneo para instaurar una relación entre la variable independiente y la dependiente. Es beneficioso emplearlas para pruebas experimentales que necesiten de mayor control.”

Vale señalar que, lo pre-experimental se sustenta en hacer un movimiento en el contenido de una de las variables (variable constante) y prestar atención su interacción en la otra variable (variable dependiente). Esto se pone en funcionamiento en contextos estrechamente controlados, con el propósito de, puntualizar de qué manera o por qué razón se forma un entorno problemático o algún evento específico.

Las investigaciones pre-experimentales son convenientes, para llevar a cabo hipótesis de fenómenos lógicos.

Un estudio pre-experimental se fundamenta en:

- R: interrogante (R proviene del inglés random, que significa al azar)
- A: Análisis, disposición señaladas en la prueba previa o en el Postest
- X: Procedimiento.

En este bosquejo se aplicó un test previo (A) a un grupo pequeño, de individuos de la entidad educativa, después el análisis e interpretación (X) y posteriormente el Pos test (A). La deducción es la estimación del efecto surgido a partir del test previo hasta el Postest. Finalmente, el investigador lograr apreciar un pequeño cambio en la variable dependiente, pero esto no significa que pueda corroborada como una hipótesis final.

Tabla N° 1  
Investigación Pre – Experimental

GRUPO	ASIGNACIÓN	PRE TEST	TRATAMIENTO	POS TEST
1	No R	A	X	A

### 2.1.2. Diseño investigativo cuasi-experimental

La presente investigación lleva por la manipulación de las variables un diseño cuasi- experimental, escogiéndose a un primer grupo llamado control y otro grupo denominado experimental para la aplicación de toma de muestras.

GE:  $O_1$                        $x$                        $O_2$

GE: 1er Grupo Experimental

Grupo  $O_1$  y  $O_2$ : Antes de aplicar el programa de relaciones

interpersonales X: Programa de relaciones interpersonales

-: Sin programa ejecutado

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Tabla N° 2**  
**Operacionalización de la Variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Relaciones interpersonales.	Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.	Tipos de interacción social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LIDERAZGO</li> <li>• RELACIONES INTERPERSONALES</li> <li>• IMPLICACIÓN</li> <li>• ORGANIZACIÓN</li> <li>• RECONOCIMIENTO</li> <li>• INCENTIVOS</li> <li>• IGUALDAD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interacción superficial y/o íntima</li> </ul>
		Modo de relaciones interpersonales		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interacción social y/o personal</li> </ul>
		Comunicación en las relaciones sociales		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interacción amorosa</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Destrezas de comunicación</li> </ul>
Clima Laboral	El clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.	Conceptualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FUNCIONES</li> <li>• COMPORTAMIENTO</li> <li>• RENDIMIENTO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medición del clima laboral</li> <li>▪ Marcos del clima laboral</li> <li>▪ Valor del clima laboral</li> </ul>
		Clases de clima dependiendo la gestión en la autoridad o liderazgo		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima de tipo autoritario</li> <li>▪ Clima de prototipo participativo</li> </ul>
		El clima laboral de la institución		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Importancia del clima laboral</li> </ul>

### 2.3. Población y Muestra

Cuando un total de una población en una investigación, está compuesto por un grupo pequeño de individuos por ser una población pequeña y limitada, se escogerán como elementos de estudio e investigación a todo el personal que la conforman, por tal razón, no se ejecutaran fórmulas de muestreo.

Para la conformación de esta investigación se tomó en cuenta la población total como muestra convirtiéndola en una población focal. De este modo, la población la integran los 21 docentes, con nombramiento y contratados que representan la población que se detalla a continuación.

**Tabla N° 3**  
**Distribución de la Población focal**

Ítem	Estratos	Frecuencias	Porcentajes
1	PERSONAL DOCENTE	21	100%
Total		21	100%

Fuente: Unidad Educativa

Elaborado por:

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos.

#### a) Técnicas

Técnica	Instrumento	Unidad de información
Encuesta	Cuestionario de relaciones interpersonales	Trabajadores de la Unidad Educativa 2018
	Cuestionario de clima laboral	Trabajadores de la Unidad Educativa 2018

La técnica que se utilizó para esta investigación es la encuesta que es un medio para la obtención de datos de una población focal y en su momento fue la técnica que se utilizó con el propósito de recolectar datos en primera instancia.

## **b) Cuestionario**

### **Cuestionario de relaciones interpersonales**

El instrumento que se aplicó, para las relaciones interpersonales, se obtuvo de la investigación de Neira Alayo con 15 puntos relacionados al contexto de esta investigación.

### **Cuestionario de clima laboral**

Para el instrumento del clima laboral se lo obtuvo del proyecto investigativo de Rolano Reategui con 30 puntos relacionados al contexto de esta investigación.

### **De su validez**

La validez se cumplió conforme al criterio profesional de expertos, recolectándose la firma de sustento técnico de dos expertos, el primero un especialista en redacción científica y publicación de artículos, se lo consulto con la finalidad, que observe la manera que se manipulo variable independiente mediante el manejo de un sistema ordenado, y finalmente, otro profesional que conozca la problemática de forma vivencial, para que cualifique el contexto y alcance de las preguntas que se realizaron.

### **De su Confiabilidad**

Se analizó este proyecto investigativo mediante la utilización psicométrica del Coeficiente de Alfa de Cronbach, por el cual se filtró el instrumento que se empleó como medición, estamos hablando del cuestionario, fundamentándose en la contestación que la población encuestada arrojó en relación a los puntos en la escala de Likert. Cabe señalar que las dos técnicas utilizadas para esta investigación fueron aplicadas de proyectos anteriores. Por consiguiente, si el Coeficiente de Cronbach, está más próximo al 1, más confiable será las respuestas recolectadas.

## **2.5. Métodos para el análisis de los resultados**

Al tratarse de una investigación descriptiva, se decidió concentrar la información mediante niveles. Esta dato de un valor agregado al conglomerado de datos. Y a su vez, la distribución de frecuencias detalla el análisis clasificado de forma que se logra observar el número total en cada clase. Por otra parte, en relación a los gráficos se empleó el diagrama de barras para bosquejar los datos clasificados en las tablas de frecuencia, todo esto fue posible gracias al software estadístico SPSS versión 24.

**Objetividad:** El estudio de la problemática suscitada se fundamentan en criterios técnicos y equitativos.

**Originalidad:** Para esta iniciativa, fue necesario recopilar artículos de diversas fuentes bibliográficas de la información mostrada, con el propósito de, sustentar alguna teoría expuesta durante el desarrollo de esta investigación.

**Veracidad:** En la información presentada para el presente trabajo investigativo, se muestra y comprueba su grado de veracidad, la misma que se adapta a la realidad nacional, fruto del análisis cualitativo y cuantitativo de las variables expuestas en el problema a investigar.

## **2.6. Aspectos éticos**

Como ética profesional se tomó en cuidado, que cada réplica obtenida fue tabulada de forma confidencial y encaminada al proyecto de investigativo. Por otra parte, la información recolectada no será trastocada o violentada, a fin de, mostrar una fidelidad propia a la línea de investigación que va encaminada esta investigación.

**Confidencialidad:** De esta manera, se resguarda fielmente la información de la institución y de los trabajadores que figuran como informantes de esta problemática.

### III. RESULTADOS

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN EL 2019.

**Tabla N° 4**

*Nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	4	19.05%
Bajo	4	19.05%
Medio	3	14.29%
Alta	5	23.81%
Muy Alta	5	23.81%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

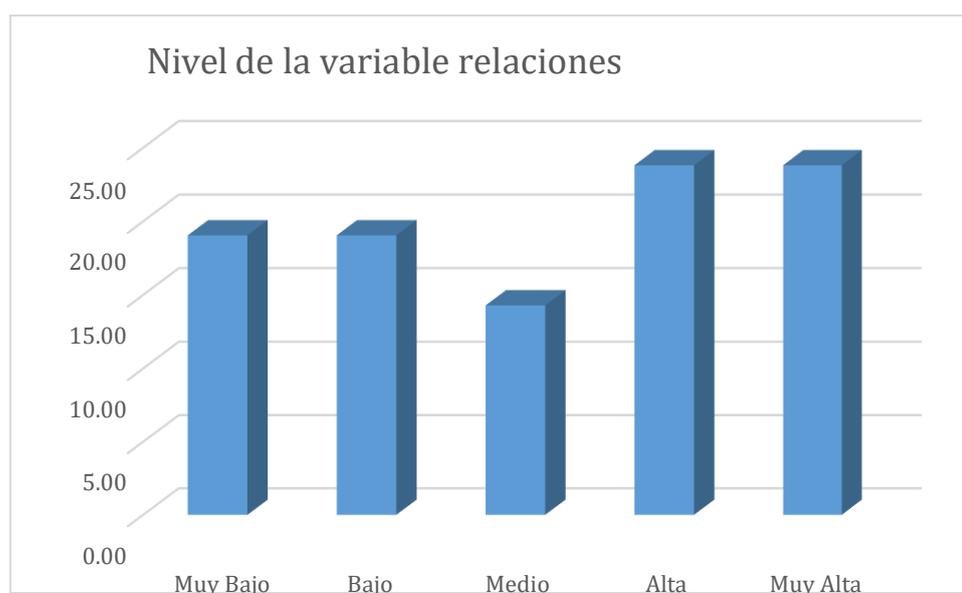


Figura 1: *Nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*  
Fuente: Tabla 4

#### Conclusiones:

En similitud con los valores tabulados en la Tabla 4 y Figura 1, el nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019, fue de muy deficiente con 19.05%, bajo con 19.05%, le sigue medio con 14.29%, alto con 23.81% y para finalizar, muy alto con 23.81%.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN EL 2019.**

**Tabla N° 5**

*Nivel de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	2	9.52%
Bajo	3	14.29%
Medio	4	19.05%
Alta	5	23.81%
Muy Alta	7	33.33%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

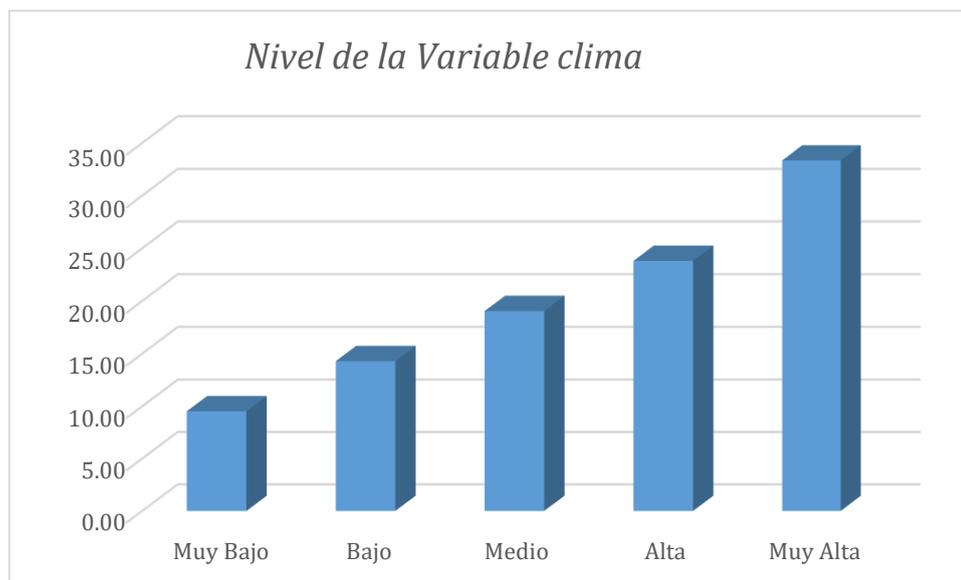


Figura 2: *Nivel de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 5

**Conclusiones:**

En conclusión, con los resultados tabulados en la Tabla 5 y Figura 2, el nivel de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019, fue relativamente muy bajo con 9.52%, bajo con 14.29%, le sigue medio con 19.05%, alto con 23.81% y finalmente muy alto con 33.33%.

## DIMENSIÓN LIDERAZGO

**Tabla N° 6**

*Nivel de la dimensión liderazgo de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	3	14.29%
Bajo	4	19.05%
Alta	9	42.86%
Muy Alta	5	23.81%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

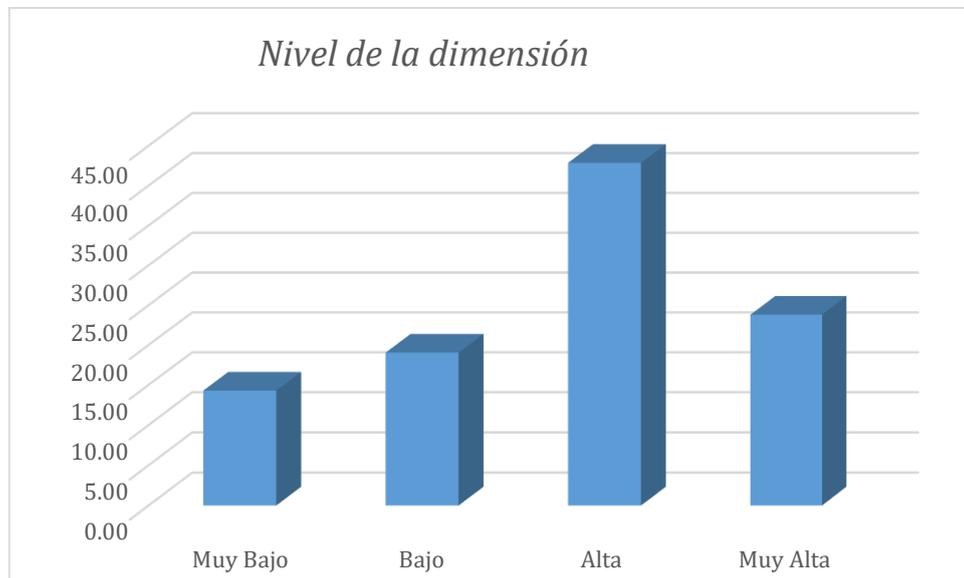


Figura 3: *Nivel de la dimensión liderazgo de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 6

### **Conclusiones:**

En conclusión, con los resultados expuestos en la Tabla 6 y Figura 3, dimensión liderazgo de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resulto de muy bajo con 14.29%, bajo con 19.05%, alto con 42.86% y finalmente, muy alto con 23.81%.

## DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

**Tabla N° 7**

*Nivel de dimensión de las relaciones interpersonales de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	3	14.29%
Bajo	1	4.76%
Medio	2	9.52%
Alta	7	33.33%
Muy Alta	8	38.10%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

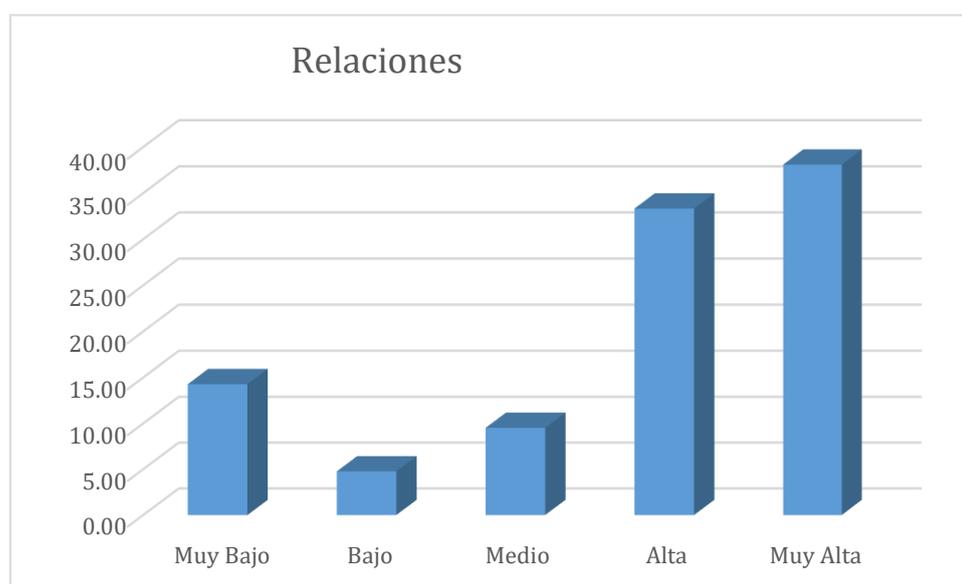


Figura 4 *Nivel de dimensión de las relaciones interpersonales de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 7

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados expuestos en la Tabla 7 y Figura 4, dimensión relaciones interpersonales de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 14.29%, bajo con 4.76%, por consiguiente, medio con 9.52%, alta con 33.33% y finalmente, muy alta con 38.10%.

## DIMENSIÓN IMPLICACIÓN

**Tabla N° 8**

*Nivel de la dimensión implicación de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	2	9.52%
Medio	3	14.29%
Alta	7	33.33%
Muy Alta	9	42.86%
TOTAL	30	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

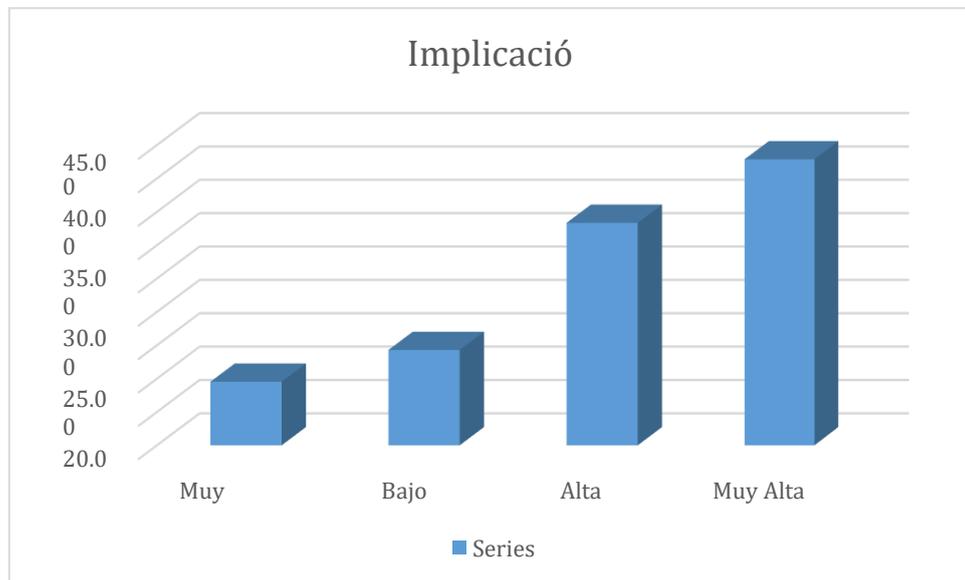


Figura 5: *Nivel de la dimensión implicación de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 8

### Conclusiones:

Finalmente, los resultados tabulados en la Tabla 8 y Figura 5, dimensión implicación de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 9.52%, medio con 14.29%, alto con 33.33% y finalmente, muy alto con 42.86%.

## DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN

**Tabla N° 9**

*Nivel de la dimensión organización de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Bajo	3	14.29%
Medio	4	19.05%
Alta	6	28.57%
Muy Alta	8	38.10%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

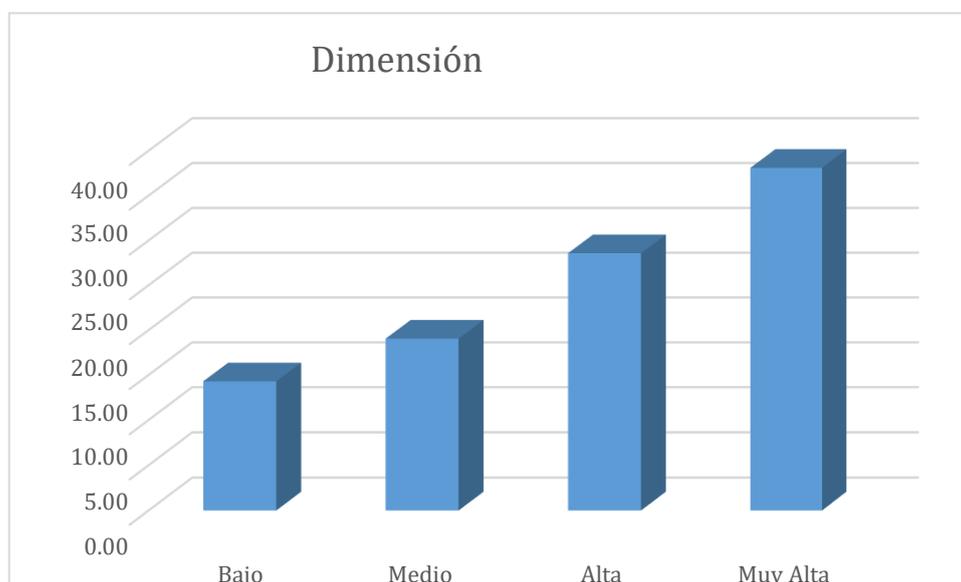


Figura 6: *Nivel de la dimensión organización de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 9

### **Conclusiones:**

En conclusión, los resultados señalados en la Tabla 9 y Figura 6, dimensión organización de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultó con bajo con el 14.29%, medio con 19.05%, alto con 28.57% y finalmente, muy alto con 38.10%.

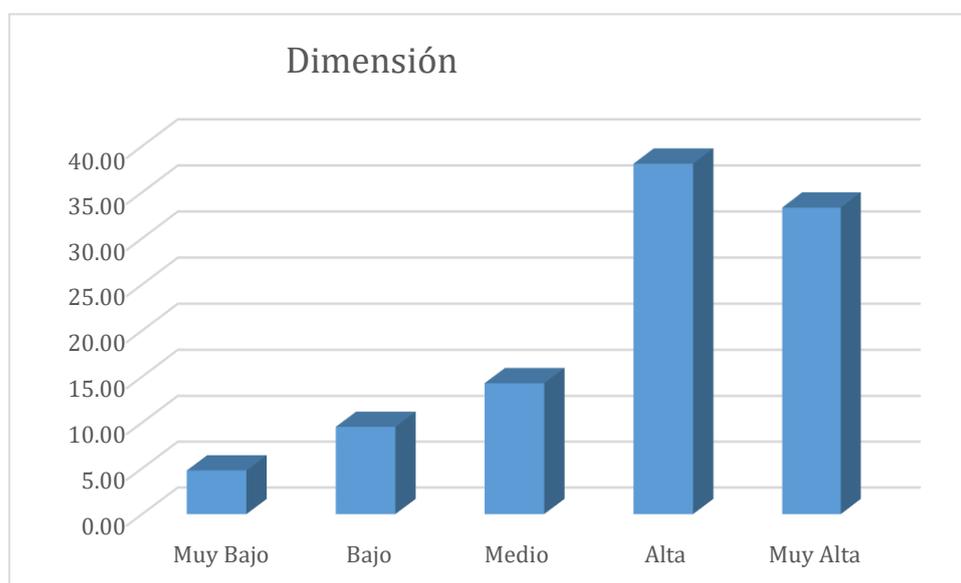
## DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

**Tabla N° 10**

*Nivel de dimensión de reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	1	4.76%
Bajo	2	9.52%
Medio	3	14.29%
Alta	8	38.10%
Muy Alta	7	33.33%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.



*Figura 7 Nivel de dimensión del reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 10

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados expuestos en la Tabla 10 y Figura 7, dimensión reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 4.76%, bajo con 9.52%, por consiguiente, medio con 14.29%, alta con 38.10% y finalmente, muy alta con 33.33%.

## DIMENSIÓN INCENTIVOS

**Tabla N° 11**

*Nivel de dimensión de incentivos de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	3	14.29%
Bajo	3	14.29%
Medio	4	19.05%
Alta	5	23.81%
Muy Alta	6	28.57%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

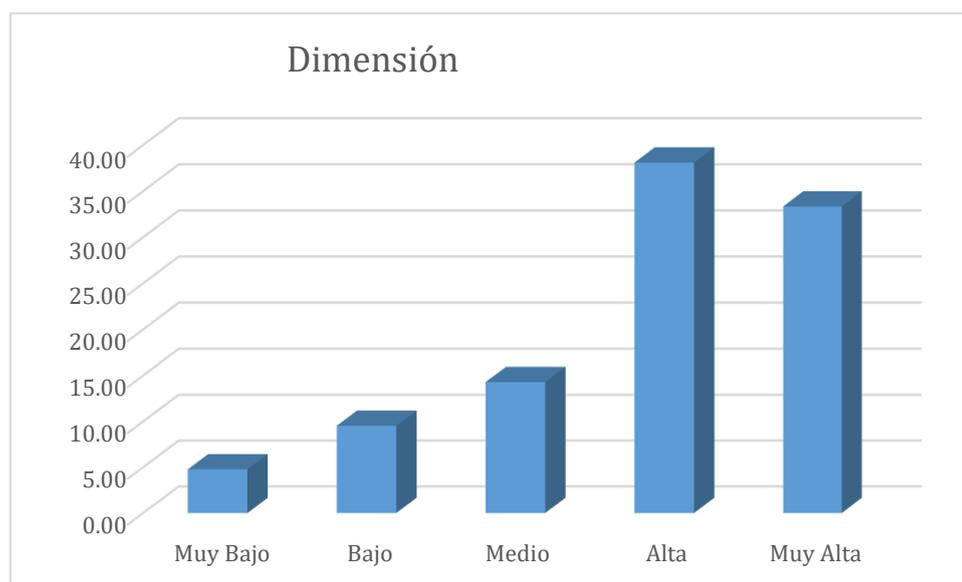


Figura 8 *Nivel de dimensión del reconocimiento de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 11

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados expuestos en la Tabla 11 y Figura 8, dimensión incentivos de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 14.29%, bajo con 14.29%, por consiguiente, medio con 19.05%, alta con 23.81% y finalmente, muy alta con 28.57%.

## DIMENSIÓN IGUALDAD

**Tabla N° 12**

*Nivel de dimensión de igualdad de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	3	14.29%
Bajo	4	19.05%
Medio	2	9.52%
Alta	7	33.33%
Muy Alta	5	23.81%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

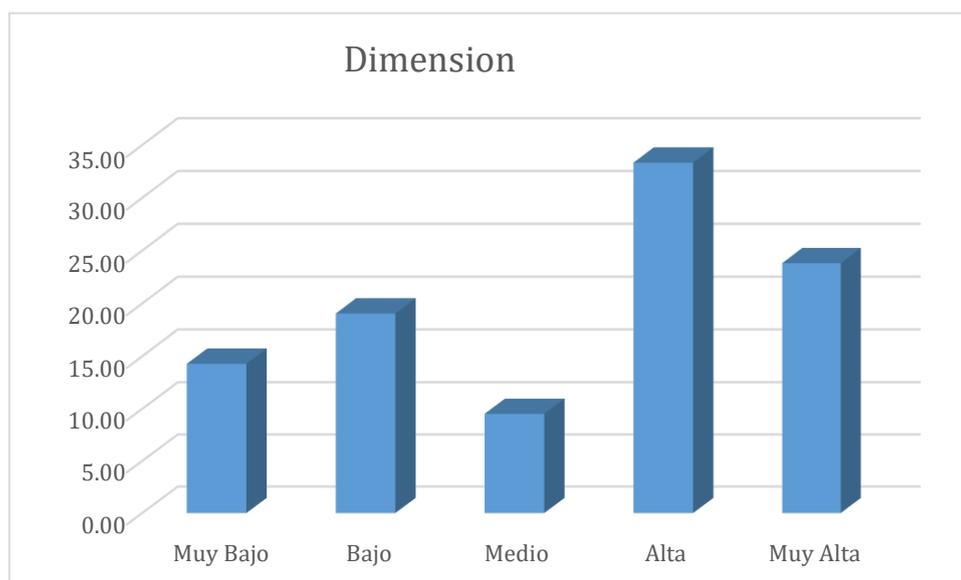


Figura 9 *Nivel de dimensión de la igualdad de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 12

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados expuestos en la Tabla 12 y Figura 9, dimensión igualdad de la variable relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 14.29%, bajo con 19.05%, por consiguiente, medio con 9.52%, alta con 33.33% y finalmente, muy alta con 23.81%.

## DIMENSIÓN FUNCIONES

**Tabla N° 13**

*Nivel de dimensión de funciones de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	3	14.29%
Bajo	2	9.52%
Medio	3	14.29%
Alta	7	33.33%
Muy Alta	6	28.57%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

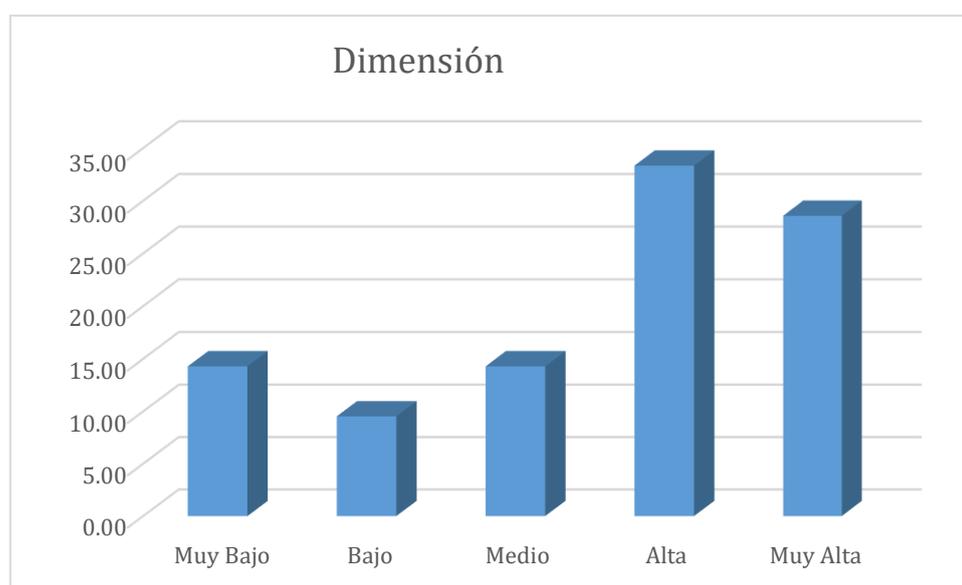


Figura 10 *Nivel de dimensión de las funciones de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 13

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados mostrados en la Tabla 13 y Figura 10, dimensión funciones de la variable clima laboral en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 14.29%, bajo con 9.52%, por consiguiente, medio con 14.29%, alta con 33.33% y finalmente, muy alta con 28.57%.

## DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO

**Tabla N° 14**

*Nivel de dimensión de comportamiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	Nº	%
Muy Bajo	2	9.52%
Bajo	4	19.05%
Medio	3	14.29%
Alta	6	28.57%
Muy Alta	6	28.57%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

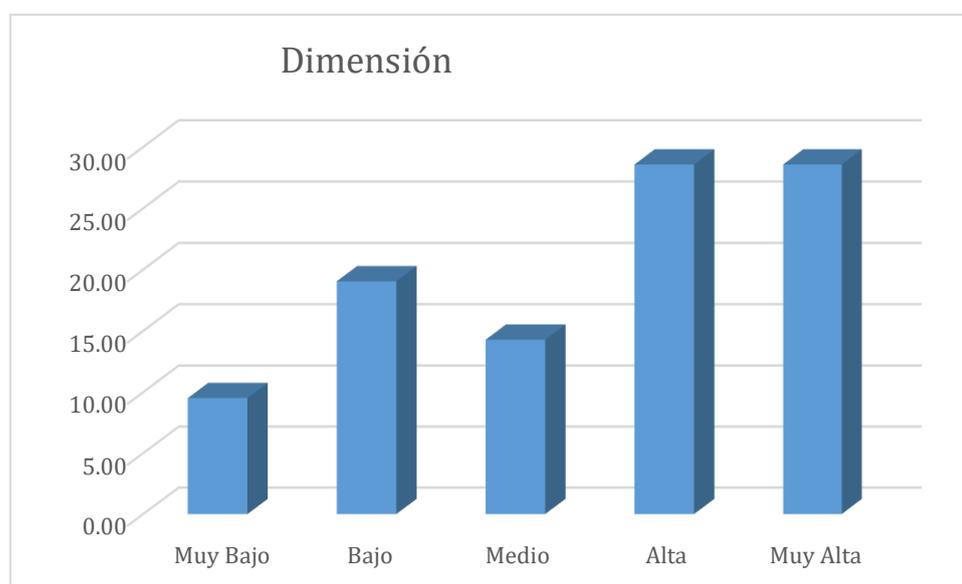


Figura 11 *Nivel de dimensión de comportamiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Fuente: Tabla 14

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados mostrados en la Tabla 14 y Figura 11, dimensión comportamiento de la variable clima laboral en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 9.52%, bajo con 19.05%, por consiguiente, medio con 14.29%, alta con 28.57% y finalmente, muy alta con 28.57%.

## DIMENSIÓN RENDIMIENTO

**Tabla N° 15**

*Nivel de dimensión de rendimiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.*

Nivel de la Variable	Docentes Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	8	38.10%
Bajo	13	61.90%
TOTAL	21	100.00%

**Fuente:** Docentes nombrados y contratados de una Unidad Educativa en el 2019.

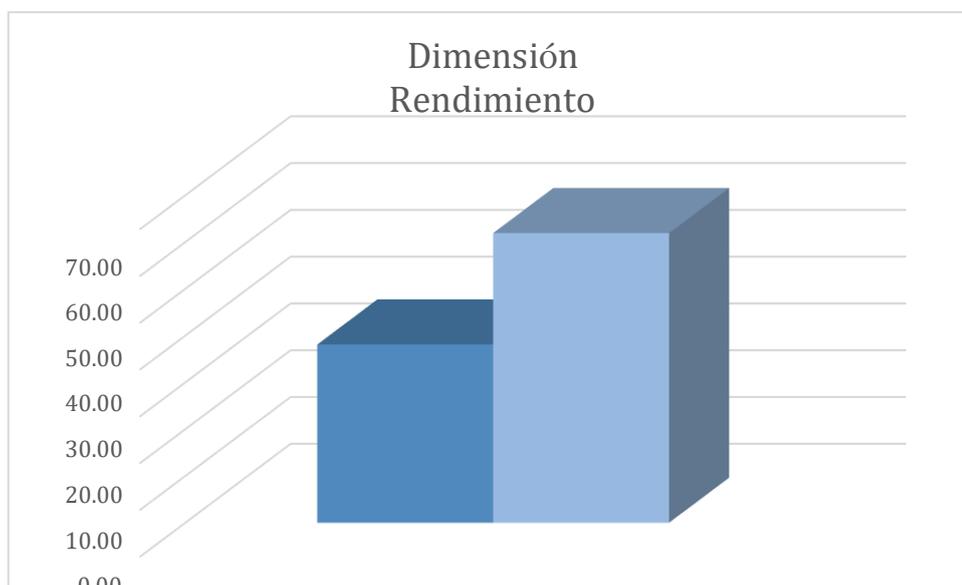


Figura 12 Nivel de dimensión de rendimiento de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019.

Fuente: Tabla 15

### Conclusiones:

En conclusión, con los resultados mostrados en la Tabla 15 y Figura 12, dimensión rendimiento de la variable clima laboral en los docentes de una unidad educativa en el 2019, resultado de muy bajo con 38.10%, y finalmente bajo con 61.90%.

### 3.1 Análisis descriptivo

**Tabla N° 16**

**Variable dependiente Clima Laboral**

Pre y Post Test sobre el Clima Laboral en los docentes de una Unidad Educativa.

PRE - POS		PRE TEST			POS TEST		
ESCALA	Categoría	fi	hi	x	fi	hi	x
Buena	42-54	11	52%	41.71	15	71%	45.57
Regular	30-42	9	43%		6	29%	
Mala	18-30	1	5%		0	0%	
TOTAL		21	100%		21	100%	

**Fuente:** Cuestionario para evaluar el clima laboral de los docentes.

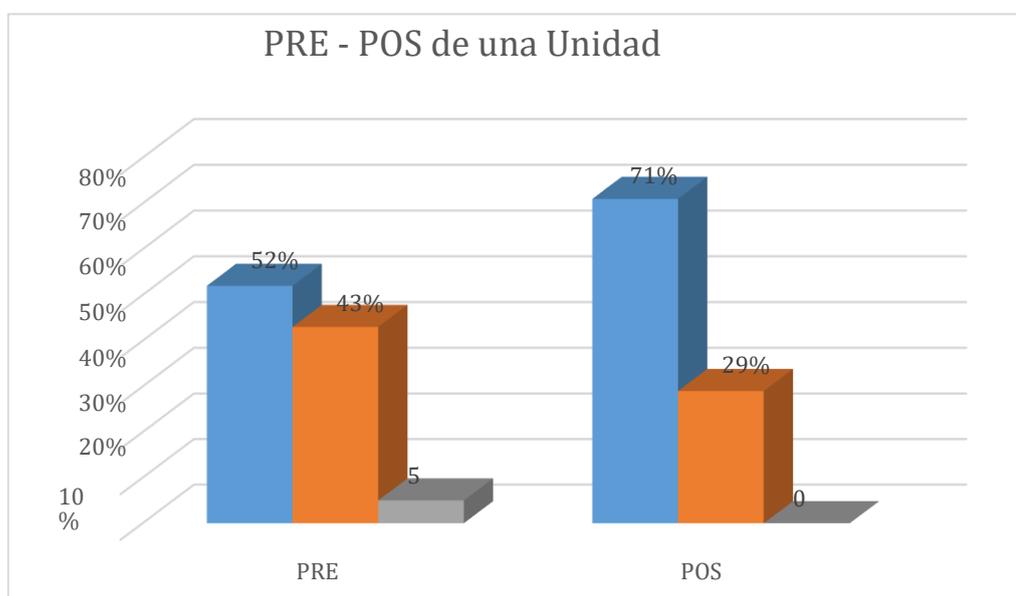


Figura N° 13 Nivel de dimensión de Liderazgo de la variable clima laboral en los docentes de la unidad educativa en el 2019 para el pre test y el pos test.

Fuente: Tabla 16

**Conclusión:**

En la presente tabla 13 y figura 13, detalla sobre el clima laboral en los docentes de una Unidad Educativa, se muestra que, en el pre test, el 5% de los docentes presentaron un grado de Mala, por otra parte, el 43% de los docentes presentan un valor de Regular, y finalmente, el 52% de los trabajadores están con un valor de Buena. En esta prueba inicial se ha encontrado una media de 41,71 puntos que muestra que los docentes obtienen un valor de regular en el clima laboral.

Mientras que, por otra parte. En el pos-test, el 0% muestra un nivel de Mala, le sigue un 29% de los docentes que muestran un valor de regular, y finalmente el 71% alcanza un valor de Bueno en el clima laboral de los docentes. Para esta prueba final, se ha muestra una media de 45,57 puntos que nos da a entender que los docentes presentaron un buen coeficiente de Bueno en el clima laboral.

**Tabla N° 17**

**Variable independiente Relaciones Interpersonales**

Pre y Post Test sobre las relaciones interpersonales en los docentes de una Unidad Educativa.

PRE - POS	Categoría	PRE TEST			POS TEST		
		fi	hi	x	fi	hi	x
Buena	14-18	9	43%	13.67	14	67%	15
Regular	10-14	10	48%		7	33%	
Mala	6-10	2	9%		0	0%	
TOTAL		21	100%		21	100%	

**Fuente:** Cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales de los docentes.

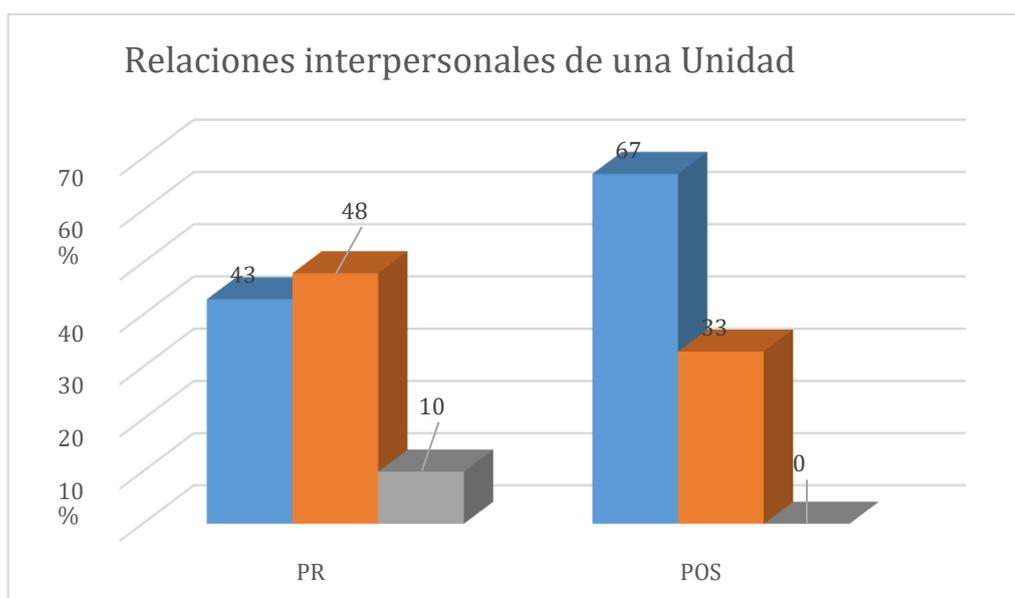


Figura N° 14 Nivel de dimensión de las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa en el 2019 para el pre test y el pos test.

Fuente: Tabla 17

**Conclusión:**

En la presente tabla 17 y figura 14, trata sobre la variable independiente relaciones interpersonales, en los docentes de una Unidad Educativa, se muestra que, en el pre-test, el 9% de los docentes mostraron un grado de Mala, por otra parte, el 43% de los docentes reflejaron un nivel de Buena y, el 48% de los trabajadores queda con un nivel de Regular. En lo que respecta a la prueba del programa de relaciones interpersonales. En esta prueba

de inicio se ha conseguido un promedio de 13,67 puntos lo que nos muestra que los docentes alcanzaron un nivel de regular en la dimensión de la variable relaciones interpersonales.

Finalmente, en el pos-test, el 0% refleja un nivel de Mala, le sigue, el 33% de los docentes que presentan un nivel Regular, y a su vez, el 67% alcanzaron un nivel de Bueno en la evaluación de desempeño de las relaciones interpersonales. Y para la prueba de salida se ha derivado una media de 15 puntos que señala que los docentes muestran un buen nivel de buena en lo que pertenece a esta dimensión.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Las relaciones interpersonales es un terminología y centro de estudio al mismo tiempo muy empleado, por la gran parte de las instituciones públicas y privadas. Estos establecimientos se enfocan en impartir conocimiento al estudiante de manera de que descuidan o sobrevaloran la relación interpersonal entre cada miembro de la institución.

En el caso del clima laboral, este concepto no es olvidado ni por las instituciones del sector público ni tampoco las del sector privado. El clima delimita el rendimiento de la institución a través de sus estudiantes, y por ende se ve reflejado en un excelente ambiente educativo entre docentes y estudiantes

En la tabla 16 se logró observar que el 5% de los docentes encuestados se los ubica en un nivel malo, mientras que, el 43% se haya en un nivel regular, y finalmente, el 52% en un nivel bueno en lo que respecta a Clima Laboral, este pre test es antes de aplicar el Programa de relaciones interpersonales. Sin embargo, el 29% de los docentes exponen un valor de regular y un 71% una clase de buena, esto se da posterior al aplicar el programa de relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral de una unidad educativa.

En la tabla 17 se obtiene el 10% de que los formadores arrojan un resultado de malo en la variable relaciones interpersonales, por otra parte, el 48% se haya en un nivel regular y finalmente el 43% en un nivel de bueno, esto es en el pre-test para después ejecutar el Programa de relaciones interpersonales. No obstante, el 33% se haya en un grado de regular y en contraste un 67% en un escalón de bueno esto es posterior a aplicar el programa de relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral.

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que las relaciones interpersonales y el clima laboral dentro de una Unidad Educativa, donde se muestra que la variable independiente relaciones interpersonales, alcanza un 23.81% en el nivel alto, mientras que la variable dependiente clima laboral alcanza un 23.81% en el nivel muy alto. Cabe señalar que estas deducciones son favorables individualmente, es por esto que se puede entender que las variables experimentadas están expuestas de forma positiva dentro de los resultados de la investigación.
- Se ubicó el nivel de la variable clima laboral donde según los docentes encuestados la sitúan en un nivel de alto con la predominancia del 23.81%, le sigue muy alto con 33.33%. Por otra parte, cabe mencionar que también se identificó el nivel de las dimensiones liderazgo que encuentra su punto más alto preponderante en el alto con 42.86%, la dimensión relaciones interpersonales con un nivel de 38.10% en el muy alta, implicación e igualdad en el mismo nivel alta y alta con 42.86%, y 33.33% respectivamente, y finalmente las dimensiones, organización con 38.10% en el nivel muy alta y reconocimiento con 38.10% y también el nivel alto. (Tablas 5,6,7,8,9,10,12).
- Se estableció el nivel del constructo relaciones interpersonales en el que según los docentes encuestados la ubican en un nivel de muy alto con la preponderancia del 23.81%, seguido de la representación de los porcentajes (14.29%), en los niveles de medio bajo y muy bajo, para finalizar con el 19.05% en el nivel alto. Se ubicó el nivel de las dimensiones funciones que encuentra su nivel más sobresaliente en el muy alto con 28.57%, la dimensión comportamiento con un nivel de 28.57% en el muy alto, y

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Aplicar a los docentes de las diferentes asignaturas de la Unidad Educativa, el programa de relaciones interpersonales y ampliar algunas dimensiones asociadas con el clima laboral.
- A todo el personal docente de la institución educativa concientizar los valores: honestidad; dignidad humana; equidad; compromiso; apoyo; generosidad; amistad en todos los niveles con el propósito de mejorar el clima laboral.
- A los maestrantes, ejecutar siempre individualmente este programa de relaciones interpersonales para futuras instituciones que laboren y así facilitar su clima laboral.
- Se recomienda a futuros proyectos investigativos ejecutar un análisis pre experimental o cuasi experimental, donde se plantee la ejecución de un programa para mejorar la productividad mediante la optimización de las relaciones interpersonales, para conocer cuáles son los puntos a mejorar en el clima laboral de la institución a fin de, que se presente mejores resultados en lo social.

## REFERENCIAS

- Aguirre, G. (2013). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de [http://www.academia.edu/4595054/Comportamiento\\_Organizacional\\_Universidad\\_Veracruzana](http://www.academia.edu/4595054/Comportamiento_Organizacional_Universidad_Veracruzana)
- Alva, N. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote*, 2013. Licenciatura. Universidad Privada San Pedro. Recuperado de: (<http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>)
- Ascendo (2014). *Clima Laboral en Latinoamérica 2013 - 2014*. Recuperado de (<https://rdstationstatic.s3.amazonaws.com/cms%2Ffiles%2F782%2F1436218067Estudio+de+Clima+Laboral+en+Am%C3%A9rica+Latina+2013-2014.pdf>).
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definición, diagnóstico y consecuencias*, (4 a ed.). México D.F.: Editorial Trillas.
- Cornejo, M. A. N., Desiderio, S. V. E., & Izquierdo, J. G. E. (2019). Herramientas digitales en el trabajo colaborativo. *Espirales Revista Multidisciplinaria de investigación*, 3(25), 103-111.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Diario el Comercio Perú, (2018, agosto 20). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- Elard, P. (3 de mayo del 2016). *Mal clima laboral genera pérdidas millonarias a las empresas*. La República. Tomado de (<https://larepublica.pe/sociedad/936033-mal-clima-laboral-genera-perdidas-millonarias-a-las-empresas>)
- Gutiérrez, J. (2015). *“El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola Fondo Muchik de la Empresa Danper Trujillo SAC 2014*. Licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de ([http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT\\_5aa62c216526a5fe872c374ceac57bf0/Details](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_5aa62c216526a5fe872c374ceac57bf0/Details))
- Hernández, R, Fernández, R y Baptista, P (2014) *Metodología de la Investigación*. (6a ed.).

- México, D.F. Mc Graw Hill.
- Izquierdo, J. G. E., Hojas, D. S. P., Astudillo\_Calderón, J. F., & Escobar, C. J. C. (2017). Multimedia educativa como recurso didáctico y su uso en el aula. *Revista Científica Sinapsis*, 1(10).García, M. (2016). *Integración de los recursos didácticos digitales en la enseñanza*. Costa Rica: EUNED.
- Izquierdo, J. G. E., Vera, J. P. D., & Paini, C. E. A. (2016). Perspectivas de la educación media con los recursos multimedia. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*. ISSN 2528-8083, 1(CITT2016), 81-84.
- Izquierdo, J. G. E., & Calderón, J. F. A. (2018). Dispositivos móviles en la educación superior. In *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: La formación y superación del docente:" desafíos para el cambio de la educación en el siglo XXI"* (pp. 1141-1152). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación* (6ª. Ed). México: McGraw-Hil interamericana
- Jericó, P. (2002). *Gestión del Talento Humano*. 2 a ed.). México D.F.: Editorial Prentice Hall
- Melo, (2018). *IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO BASADO EN EJERCICIOS TEATRALES PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CLÍNICA MELO DE REPRODUCCIÓN Y GENÉTICA 2018*. Recuperado de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15684/1/MELO\\_GAMEZ\\_VAL\\_I M P.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15684/1/MELO_GAMEZ_VAL_I_M_P.pdf)
- Morales, J., Moya, M., Gaviria, E., & Cuadrado, I. (2007). *Revista de Psicología. Psicología Social*, 340
- Neira, M. (2016). *El Clima Laboral y su Influencia En La Productividad En La Autoridad Administrativa Del Agua Huarmey Chicama- 2016*. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo.
- Núñez (2017). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016*. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de ([http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1))

- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestena, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Peña, F. L. M., Romero, J. F. G., & Izquierdo, J. G. E. (2019). La formación del docente en el Modelo Integral TPACK: caso carrera de Químico Biológico. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 129-133.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (1° ed). México: EAE
- Polanco, C. (2014). *Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes en el Instituto Tecnológico de Administración de Empresas de la ciudad de San Pedro Sula Cortes. Licenciatura*. Universidad Pedagógica Francisco Morazán.  
Recuperado de (<http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-los-as-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/>)
- Sierra, L. (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, av. Licenciatura*. Universidad Rafael Landívar.  
Recuperado de (<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>)
- Solano, (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1725>
- Sum, M. (2015). *Motivación como Clima laboral y Desempeño laboral*. Licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de (<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sum-Iveete.pdf>)
- Valle, Bazán (2017). *RELACIONES INTERPERSONALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FEDERICO VILLARREAL" DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. Disponible en [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32040/bazan\\_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32040/bazan_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zurita, X. (2002). *Autoestima y psicopatología*. psiquiatría, 89

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**TEST DE PRÁCTICA DE VALORES.**

I. Datos generales:

Apellidos y nombres:

\_\_\_\_\_

docente de: \_\_\_\_\_ jornada: \_\_\_\_\_ Fecha:

\_\_\_\_\_

II. Objetivo:

Recoger información sobre la práctica de valores de los docentes una Unidad Educativa

III. Instrucciones:

Estimado docente, a continuación, tienes un conjunto de ítems los cuales se pide resolverlo de acuerdo a tu criterio personal. Marca con un aspa la respuesta que estimes conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala:

Si tu respuesta es:

Totalmente de acuerdo (TA)

De acuerdo (A)

Indiferente (?)

En desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

IV. ÍTEMS:

N°	ÍTEM S	VALORACIÓN.				
		TA	A	?	D	TD
HONESTIDAD.						
1.	¿En tus acciones cotidianas, te caracterizas por mantener seguridad?					
2.	¿Siempre estableces buenas relaciones con tus compañeros dentro y fuera de clase?					
3.	¿Permanentemente estableces una comunicación interpersonal con los demás					

	de forma estable y afectuosa?					
4.	¿Te caracterizas por ser auténtico en todas las situaciones de la vida?					
5.	¿Te atribuyes siempre lo que crees que te corresponde					
DIGNIDAD HUMANA.						
6.	¿Antes de realizar alguna acción piensas en los efectos que este pueda tener, eres autoconsciente?					
7.	¿En situaciones agradables o desagradables, siempre actúas con seguridad y autoestima?					
8.	¿Constantemente manifiestas sensibilidades ante todo lo humano?					
9.	¿Prevalece en ti el sentido de pertenencia?					
10.	¿Te caracterizas por fortalecer el realizar acciones de sentido de arraigo nacional?					
11.	¿Manifiestas siempre rechazo ante lo injusto y degradante al ser humano?					
JUSTICIA						
12.	¿Te caracterizas mayormente por buscar ser imparcial frente a situaciones difíciles?					
13.	¿Te consideras que prevalece en ti la objetividad como característica importante de tu vida?					
14.	¿Te caracterizas por promover y practicar la equidad?					
RESPONSABILIDAD						
15.	¿Asumes siempre conciencia de tus actos y obligaciones?					
16.	¿Te caracterizas por tener seguridad en sí mismo siempre?					
17.	¿Planificas y tomas decisiones buscando el					

	beneficio de los demás?					
18.	¿Eres constante cuando te encargan alguna responsabilidad en tu casa o en la escuela?					
19.	¿Te planteas metas claras, es decir, sabes lo que realmente quieres?					
20.	¿Te caracterizas por responsabilizarte de tus actos sean estos positivos o negativos?					
<b>SOLIDARIDAD</b>						
21.	¿En situaciones en que tus compañeros de clase necesiten ayuda contribuyes con ellos?					
22.	¿Brindas apoyo emocional a través de consejos a tus familiares y amigos cuando los necesiten?					
23.	¿Cuándo es necesario, frente a una situación positiva o negativa te pones en el lugar del otro para poder comprenderlo?					
24.	¿Te identificas como un docente sensible ante el dolor de los demás?					
25.	¿Prefieres dialogar antes de actuar para evitar contradicciones personales?					
26.	¿Prefieres trabajar en equipo y tomar decisiones buscando el consenso?					
27.	¿Primas tus intereses personales a los colectivos?					
28.	¿Prefieres ayudar y dar aún lo imposible porque tu interés es hacer que los demás se sientan bien?					
<b>ALTRUISMO</b>						
29.	¿Para mí es indispensable esforzarme, y así poder ser ejemplo de los demás?					
30.	¿Cada vez que hago algo en bien de los					

	demás busco algo a cambio?					
31.	¿Prefiero que me conozcan por ser líder ayudando a los más necesitados que ser sólo el mejor docente de la institución?					
32.	Definitivamente para mí tiene mayor valor que mis padres me den lo que les pido a tener que pasar mayor tiempo con ellos.					
33.	¿Cuándo tienes que desprenderte de casos, sufres al compartirlo con alguien que lo necesita?					
34.	¿Buscas obtener ventaja cada vez que quieres beneficiarte con algo?					
<b>AMISTAD</b>						
35.	¿En tus conversaciones, siempre promueves que exista confianza y reciprocidad sin imponer tu criterio personal?					
36.	¿Te consideras sensible ante los hechos de violencia que existe contra los docentes, la mujer y los ancianos?					
37.	¿Te interesas por el bienestar de los demás y si lo necesitan los ayudarías?					
38.	¿Te identificas con los programas televisivos denominados basura porque contaminan tu mente?					
39.	¿Realizas constantemente críticas o prefieres guardar silencio para evitar problemas posteriores?					
40.	¿Cuándo te equivocas tienes alguna actitud negativa, reconoces tu error?					
41.	¿Practicas la lealtad en donde te encuentres, ya sea en escuela, casa o barrio?					

42.	¿Eres de las personas que sopesan las cosas antes de actuar?					
43.	¿Practicas la tolerancia, siempre o cada vez que te lo piden en clase?					

Gracias por tu colaboración.

**BAREMO PARA LA CALIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA DE VALORES.**

Factor de ponderación	NEGATIVA	INDIFERENTE	POSITIVA
Valor ponderado	[43 - 99]	[100 - 156]	[157 - 215]

## ANEXO N° 2

### PROGRAMA DE RELACIONES INTERPERSONALES PARA FORTALECER EL CLIMA LABORAL ENTRE DOCENTES

#### I.- DATOS INFORMATIVOS

Denominación:

**“Nos relacionamos mejor para convivir en armonía”**

Ciclo	V
N° de horas semanales	: 40 Horas
Duración	: De Enero a abril de 2019
Director	:

#### II.- PRESENTACIÓN

Una cultura de paz establece una mejor convivencia entre los seres humanos, sobre todo conlleva a establecer buenas relaciones interpersonales; por lo que se debe tener en cuenta a a partir de los primeros años de vida que es la etapa principal para desarrollarla; propiciando en los docentes no sólo la práctica o fortalecimiento de los valores, sino que también se desarrollan actitudes, habilidades socio – emocionales para establecer una mejor convivencia; generando un buen clima escolar. Sin embargo, si se propicia la práctica de los valores, esto también influye en las relaciones interpersonales.

El fortalecimiento de los valores permite al mismo tiempo la práctica de los derechos humanos como que también propicia el ejercicio de la tolerancia, respeto, solidaridad y resolución de conflictos; que hoy en día se necesita poner más empeño ante esta necesidad; ya que acorde a las investigaciones se ha comprobado que nuestro país se han comprobado más casos de violencia escolar y ruptura de las relaciones interpersonales; no obstante, es necesario, enfocar que no

sólo el Perú presenta este problema sino toda América.

Este problema no sólo se suscita en las escuelas sino que la mayoría de los hogares, lamentablemente en vez de ser los primeros que impulsen la práctica de los valores para propiciar una convivencia familiar armónica y las buenas relaciones interpersonales son los pioneros en generar conflictos, violencia y malas prácticas de convivencia; por lo que esto se evidencia en las escuelas en donde los docentes reflejan lo que realmente vivencian en sus hogares, observando en ellos actitudes inadecuadas como la falta de tolerancia ante la frustración, incapacidad para solucionar problemas que se les suscita en su entorno en relación con sus compañeros, maestros; falta de autoestima y manejo emocional que no les permite establecer buenas u optimas relaciones interpersonales con sus pares en donde más se evidencian los casos; que por cierto sino se adoptan medidas correctivas en donde se propicie la buena práctica de los valores no se podrá mejorar las relaciones interpersonales; si bien es cierto no solo los valores son los que giran en torno a una mejor convivencia sino que también existen otras variables como el manejo emocional, autoestima, empatía y otras que de cierta manera influyen significativamente en las relaciones interpersonales.

El presente programa está basado en las teoría sistemática de la personalidad de Erick Freud quien sostiene de los cambios ocurridos en las relaciones interpersonales se debe al desarrollo emocional y de los instintos en la conducta humana; sobre todo trata de la personalidad del individuo; mientras que en la teoría del desarrollo personal y social de Erick Erikson quien se basa en el desarrollo personal y social, enfatiza el surgimiento del yo, la búsqueda de la identidad y que en la vida se establece las relaciones individuales con otras personas; asimismo plantea las ocho etapas del desarrollo psicosocial del individuo.

Entre otros aportes tenemos a Eipstein (1974) quien acorde a los estudios realizados de definiciones de autores considera que las relaciones interpersonales es un conjunto de conceptos internamente consistentes que se encuentran jerárquicamente organizados conformada por autoestimas distintos que cada individuo posee proporcionándole un sentimiento de seguridad e integridad o que pueda darse los casos que sientan inseguridad de sí mismos por lo que los impide

relacionarse con los demás en forma satisfactoria.

Por otro lado, los aportes del aprendizaje significativo de Ausubel (1993) quien trata del aprendizaje significativo opuesto al aprendizaje memorístico, sostiene que el aprendizaje debe darse de modo no arbitrario; relacionándolos con los aprendizajes previos; por otro lado el enfoque humanista considera a los docentes como seres individuales, únicos y diferentes a los otros; con iniciativa, necesidades personales de crecer y potencialidad para desarrollar actividades y solucionar problemas creativamente siendo Fernández Luqués y Leal (2010) representantes de este enfoque quienes consideran que el aprendizaje del docente desarrollará cuando llegue a ser significativo y esto sucede cuando se involucra a la persona como totalidad incluyendo sus procesos afectivos y cognitivos; también tenemos a Segura (2005) quien nos manifiesta que el educador promueve un clima de aceptación y respeto satisfaciendo la atención, aceptación y el afecto;

Por consiguiente, el aporte de la teoría histórico cultural de Vygotsky sostiene que la personalidad surge como resultado del desarrollo cultural de los valores, constituyen formaciones psicológica de la personalidad y que esta es el resultado del desarrollo cultural; el aprendizaje mediado y la práctica de valores quien según Fernández Luque y Leal confirman que el educador es el agente mediador y que actúa como apoyo en el aprendizaje; finalmente tenemos a Héller (1998) quien nos dice que la experiencia de aprendizaje con el mediador es considerado como fuente el desarrollo de procesos mentales, parámetros ético, estéticos y sociales relevantes.

El programa de relaciones interpersonales constituye el eje de fortalecimiento de la autoestima de los docentes (as) que conlleva a establecer relaciones interpersonales optimas; no obstante, necesitan del amor incondicional de su familia, disciplina basada en normas de convivencia estimulantes para el desarrollo pleno de sus capacidades, asimismo, promueve su autonomía y la libertad para escoger sus metas. En la unidad educativa, los docentes de la unidad de Primaria presentan deficiencias en la práctica de valores en los docentes y niñas; influyendo en las relaciones interpersonales; por lo que es urgente brindar una atención oportuna mediante la propuesta de un programa denominado: **“Nos relacionamos mejor para convivir en armonía”**; conformadas sesiones de

aprendizaje que tiene en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos básicos con la finalidad de promover la práctica de valores. De esta manera se podrá mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

La educación, pues, no es más que la incorporación de valores a la propia existencia. De lo que se trata es de «aprender a construir y a utilizar la experiencia axiológica para desarrollar nuestro proyecto personal de vida y formación» (Tourrián, 2007, p, 269). Por ello, con el fin primordial de enriquecer y fortalecer la convivencia en los docentes de Educación Primaria, hemos elaborado este plan de convivencia, empleando técnicas adecuadas, que le permitirán asumir una actitud crítica y reflexiva sobre el contenido de los mensajes, adoptando una disposición favorable para actuar en su entorno.

### **III.- TEMAS TRANSVERSALES**

Aprendizaje para el cambio y el éxito.

Educación orientada a mejorar la calidad de vida.

#### IV.- VALORES Y ACTITUDES

VALORES	ACTITUDES	
	ACTITUD	COMPORTAMIENTO
Respeto	Demuestra respeto mutuo entre profesores y docentes en la convivencia diaria.	Respeto las normas de convivencia. Participa en la solución de los problemas de convivencia. Respeto los derechos

		<p>de sus compañeros.</p> <p>Respetar las diferencias.</p>
Responsabilidad	<p>Desempeña el rol que le corresponde ejercer en el aula e I.E.</p>	<p>Las normas y obligaciones asumidas individualmente y como grupo.</p> <p>Vela por el cuidado de su entorno.</p> <p>Asiste puntualmente a la I.E.</p>
Solidaridad	<p>Demuestra interés y preocupación porque todos los miembros del grupo realicen los trabajos.</p>	<p>Realiza acciones de bien con sus compañeros.</p> <p>Demuestra generosidad en sus actos.</p> <p>Apoya a sus compañeros permanentemente.</p>
Justicia	<p>Reconoce la importancia de los derechos</p>	<p>Ejerce sus derechos y reconoce el de los demás.</p> <p>Respetar los derechos de cada quien lo que le corresponde sin discriminación.</p>

		Respetar la igualdad de oportunidades.
--	--	--

#### V.- ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE

SESIÓN	SESIONES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	FECHA
Sesión N° 1	—La convivencia en el aula de clase	2hs.	16 de marzo
Sesión N° 2	—Reconocemos que la práctica de valores mejora nuestra convivencia	2hs.	18 de marzo
Sesión N° 3	—Trabajamos unidos en busca de un bienestar común	2hs.	20 de marzo
Sesión N° 4	—Los amigos son los hermanos que nos da la vida	2hs.	23 de marzo
Sesión N° 5	—Ser generosos, nos hace mejores personas y nos lleva a establecer buenas relaciones	2hs.	25 de marzo
Sesión N° 6	—Reconocemos la importancia que tiene la práctica del respeto y cómo ayuda a una convivencia en armonía	2hs.	27 de marzo
Sesión N° 7	—Aceptamos que ser responsables, nos lleva a tener una mejor relación de convivencia y amistad	2hs.	30 de marzo
Sesión N° 8	—Reconocemos que ser justos mejora las interrelaciones con nuestros pares	2hs.	1 de abril
Sesión N° 9	—Aceptamos que todos debemos contribuir para hacer de la escuela, la comunidad y el mundo, un mejor lugar	2hs.	6 de abril
Sesión N° 10	—Reconocemos que el amor es el valor que reúne a todos los valores y su práctica nos lleva a vivir en armonía	2hs.	8 de abril

## **VI.- ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

- Mesas redondas y debates
- Exposición-diálogo
- Fichas de Lectura
- Audiovisuales
- Subrayado
- Lluvia de ideas
- Inductivo-deductivo
- Analítico-sintético
- Toma de apuntes
- Confrontación de ideas
- Cuadros sinópticos, mapas conceptuales, mapas mentales.
- Tándem o trabajo en pares.
- Trabajo en equipo
- Lectura comprensiva
- Otros.

## **VII.- RECURSOS DIDÁCTICOS**

Pizarra, mota, tizas, papelotes, palabra oral, diccionarios, videos, hojas impresas, láminas, colores, recortes periodísticos, textos, plumones, carpeta de trabajo, grabadoras, computadoras, fólder, etc.

## **VIII.- EVALUACIÓN**

- ☐ La evaluación será permanente e integral.
- ☐ Se pondrá énfasis a la evaluación de procesos.

## ANEXO 3

### SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

#### “La convivencia en el aula de clase”

#### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. UE : Guayaquil
- 1.2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA
- 1.3. DURACIÓN : 80 minutos
- 1.4. TURNO : TARDE
- 1.5. FECHA : 16 de enero del 2019
- 1.6. DIRECTOR :

#### **II. CAPACIDAD**

- 2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

#### **III. TEMA TRANSVERSAL**

- 3.1. APRENDIZAJE PARA EL CAMBIO Y EL ÉXITO

#### IV. APRENDIZAJE ESPERADO

Asume que la convivencia armoniosa es fundamental para lograr agradable clima de aula

#### V. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
PRESENTACIÓN	<input type="checkbox"/> S a l u d o a los docentes. <input type="checkbox"/> Reflexionamos acerca del cumplimiento o no de las normas de convivencia en el aula. <input type="checkbox"/> Proponen cinco normas de convivencia para ser cumplidas. Se entrega a los docentes una lectura, la cual lee un docente en voz alta. <input type="checkbox"/> ¿De qué se habla en el texto? <input type="checkbox"/> ¿De qué hablaremos hoy? <input type="checkbox"/> ¿Les parece un tema ya conocido? P l a n t e o preguntas conflicto? <input type="checkbox"/> ¿Alguna vez te ha ocurrido un caso parecido? ¿Qué solución darías a este caso? M e n c i o n o el propósito de la sesión. Expreso la denominación de la sesión. Hoy trataremos el tema de <input type="checkbox"/> La Convivencia en el aula de clases	15	Hoja impresa Expresión oral

DESARROLLO	Escenifican un caso relacionado a la sesión denominada: ¿Cómo solucionamos los malos entendidos? Responden interrogantes acerca de lo que observaron:	35	Hoja impresa Pales de colores plumones Limpia tipo
------------	---	----	--

	<p>¿Por qué es importante la convivencia en el aula?</p> <p>¿Por qué debemos practicar valores para una buena convivencia?</p> <p><input type="checkbox"/> Mediante una dinámica organizamos a los docentes en grupo,</p> <p><input type="checkbox"/> Se entrega una hoja informativa al respecto para que ellos, conversen , discutan qué es aquello que hay que tener en cuenta para tener una buena convivencia y que e l a b o r e n sus normas de convivencia en carteles, teniendo en cuenta los valores</p> <p><input type="checkbox"/> Pegan sus trabajos en el aula, los leen, sostienen su trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Asumen que la convivencia se logra con la participación de todos</p> <p><input type="checkbox"/> Opinan sobre los demás trabajos grupales.</p> <p><input type="checkbox"/> Dan a conocer sus conclusiones</p> <p><input type="checkbox"/> Pegan sus trabajos en el aula, los leen, sostienen su trabajo y se comprometen a cumplirlo</p> <p><input type="checkbox"/> Opinan sobre los demás trabajos grupales</p> <p><input type="checkbox"/> Las docentes realizan un recuento de todo lo realizado e incidiendo en lo importante que son las normas</p>		<p>Cinta scotch</p>
--	--	--	-------------------------

	de convivencia dentro del aula y que todos cumplan con ellas para tener una relación agradable y tranquila		
CIERRE	<input type="checkbox"/> Desarrollan ficha de coevaluación y heteroevaluación. <input type="checkbox"/> Responden a interrogantes metacognitivas: <input type="checkbox"/> ¿Qué aprendieron hoy? ¿cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Les podrá ser útil lo que aprendieron en su vida cotidiana? <input type="checkbox"/> Para la casa se le encarga a cada docente realizar un cartel referido a la convivencia, para colocarlo en el aula.	30	Expresión oral Papeles Plumones Ficha de Observación Ficha de Heteroevaluación Ficha de coevaluación Ficha de Autoevaluación

## VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS

6.1. EXPOSICIÓN – DIÁLOGO

6.3. FICHA DE LECTURA

6.6. SUBRAYADO

6.7. LLUVIA DE IDEAS

6.9. TRABAJO EN EQUIPO

6.10 INDUCTIVO – DEDUCTIVO

6.11. ANALÍTICO – SINTÉTICO

6.12. LECTURA COMPRENSIVA

6.13. TOMA DE APUNTES

6.14. CONFRONTACIÓN DE IDEAS





# FICHA DE OBSERVACIÓN

N°  O R D E N	Nombres y apellidos	INDICADORES								
		Participa y coopera activamente en el trabajo de grupo			Se comunica adecuadamente con sus pares			Se adecúa a las diferentes personalidades y caracteres de los integrantes del grupo		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										





# SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02

**“Reconocemos que la práctica de valores mejora  
nuestra convivencia**

## **I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. UE : GUAYAQUIL

INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA

DURACIÓN : 80 minutos

TURNO : TARDE

FECHA : 16 de enero del  
2019

1.6. DIRECTOR :

## **II. CAPACIDAD DE ÁREA**

2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

## **III. TEMA TRANSVERSAL**

3.1. APRENDIZAJE PARA EL CAMBIO Y EL ÉXITO

## **IV. APRENDIZAJE ESPERADO**

Reconoce que la práctica de valores conduce a una mejor  
integración con sus pares.

## V. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
	Saludo a los docentes. Reflexionamos acerca		Hoja

PRESENTACIÓN	<p>cumplimiento o no de las normas de convivencia en el aula.</p> <p>Proponen cinco normas de convivencia para ser cumplidas.</p> <p>Se inicia la sesión contando una anécdota, referida a una vecina que ha realizado un chisme diciéndole que una persona ha hablado de su amiga y éste ha originado la enemistad entre dos grandes amigas y que la afectada, reaccionó de manera negativa, dándole una cachetada a quien consideraba su amiga</p> <p><input type="checkbox"/> Planteo preguntas para extraer los saberes previos:</p> <p>¿De qué se habla en la anécdota?</p> <p>¿Qué representan los personajes?</p> <p>¿Qué son los valores?</p> <p>¿De qué hablaremos hoy?</p> <p>Expreso el propósito de la sesión.</p> <p>Menciono la denominación de la sesión:</p> <p><b>“Reconocemos que la práctica de valores mejora nuestra convivencia”</b></p>	15	impresa Expresión oral
--------------	--	----	---------------------------

DESARROLLO	<p>Escenifican la anécdota leída.</p> <p><input type="checkbox"/> Responden a interrogantes de la escena:</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Por qué es importante la práctica de valores en el aula?</p> <p><input type="checkbox"/> ¿Por qué debemos practicar valores para una buena convivencia?</p> <p>Organizamos a los docentes en grupos mediante una dinámica.</p> <p><input type="checkbox"/> Se entrega una nueva lectura y ellos conversan, debaten en grupo.</p> <p>Realizan un listado de los valores.</p> <p><input type="checkbox"/> Luego conforman una pirámide de valores, utilizando diversos colores.</p> <p><input type="checkbox"/> Realizan su pirámide, en la que han ordenado los valores de acuerdo a sus prioridades.</p> <p><input type="checkbox"/> Pegan sus trabajos en el aula, los leen, sostienen el trabajo realizado, dan a conocer por qué han ordenado así sus valores.</p> <p><input type="checkbox"/> Opinan sobre los demás trabajos grupales.</p> <p>Las docentes realizan un recuento</p>	35`	<p>Hoja impresa</p> <p>Pales de colores plumones</p> <p>Limpia tipo</p> <p>Cinta scotch</p>
------------	---	-----	---

	<p>de todo lo realizado e incidiendo en lo importante es la práctica de valores dentro del aula y que todos cumplan con ellas para tener una relación agradable y tranquila.</p>		
<p>CIERRE</p>	<p>Desarrollan ficha de coevaluación y heteroevaluación.</p> <p>Responden a interrogantes metacognitivas:</p> <p>¿Qué aprendieron hoy? ¿cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Les podrá ser útil lo que aprendieron en su vida cotidiana?</p> <p>Para la casa se le encarga a cada docente realizar un con el nombre del valor que para ellos es el más importante. Y en la clase posterior, vemos cuál de los valores es el que más carteles tiene y el porqué de ello.</p>	<p>30`</p>	<p>Expresión oral</p> <p>Papeles</p> <p>Plumones</p> <p>Ficha de Observación</p> <p>Ficha de Heteroevaluación</p> <p>Ficha de coevaluación</p> <p>Ficha de Autoevaluación</p>

## **VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS**

- 6.1. EXPOSICIÓN – DIÁLOGO
- 6.3. FICHA DE LECTURA
- 6.6. SUBRAYADO
- 6.7. LLUVIA DE IDEAS
- 6.9. TRABAJO EN EQUIPO
- 6.10 INDUCTIVO – DEDUCTIVO
- 6.11. ANALÍTICO – SINTÉTICO
- 6.12. LECTURA COMPRENSIVA
- 6.13. TOMA DE APUNTES
- 6.14. CONFRONTACIÓN DE IDEAS



# LOS VALORES

Vivimos en una sociedad donde los valores escasean, están de baja. Se oye decir mucho: - ¡Qué más da...!... ¡Todo da igual! ¡. Este encogerse de hombros y de energías, singular reflejo de una crisis de vida, de una época de desaliento y desencanto, de confusión y de promesas incumplidas, de falta de horizontes...me parece que tiene una causa: falta de valores.

De entrada, digamos que no todo da igual. No es lo mismo ser solidario que no serlo. No es lo mismo la fidelidad que la infidelidad. No es lo mismo la bondad que la falta de bondad. No es lo mismo la gratitud que la ingratitud. No es lo mismo la responsabilidad que la irresponsabilidad. No es lo mismo la sinceridad que la insinceridad. Las cosas no valen todas igual. Las cosas tienen cada una su propio peso. Cada cosa es portadora de valores y hay que descubrirlos.

## 1. ¿Qué son los valores?



Valor es aquello que hace buena a las cosas, aquello por lo que las apreciamos, por lo que son dignas de nuestra atención y deseo. El valor es todo bien encerrado en las cosas, descubierto con mi inteligencia, deseado y querido por mi voluntad. Los valores dignifican y acompañan la existencia de cualquier ser humano.

El hombre podrá apreciarlos, si es educado en ellos. Y educar en los valores es lo mismo que educar moralmente, pues serán los valores los que enseñan al individuo a comportarse como hombre, como persona.

El valor, por tanto, es la convicción razonada y firme de que algo es bueno o malo y de que nos conviene más o menos.

Los valores reflejan la personalidad de los individuos y son la expresión del tono moral, cultural, afectivo y social marcado por la familia, la escuela, las instituciones y la sociedad en que nos ha tocado vivir.

2. ¿Con qué descubrimos los valores y con qué los ponemos en práctica?

El hombre tiene dos facultades superiores muy nobles: la inteligencia y la voluntad.

A) Con la inteligencia el hombre descubre que las cosas son portadores de valores, tienen valores. Gracias a

la inteligencia él sabe que puede comportarse sensatamente y guiarse no por el capricho, sino por lo que la razón le hace entender que es bueno. Con la inteligencia puede sopesar las cosas.

B) Con la voluntad libre: rompe su indiferencia frente a las cosas y decide lo que aquí y ahora vale más para él y elige. Y al elegir, jerarquiza las cosas y se compromete con lo que elige. Al hacer esto forma en sí ACTITUDES que pronto se convertirán en hábitos operativos. Si lo que ha elegido es bueno y le perfecciona, entonces llega a la VIRTUD, que es la disposición permanente a comprometerse como hombre, a hacerse más hombre.



### 3. Tipos de valores

a) Valores espirituales

b) Valores morales o humanos

\* Valores personales

\* Valores familiares

\* Valores sociales

Por supuesto que debe haber una jerarquía de valores, que depende de la educación que uno ha tenido. ¿Cuál debería ser la verdadera jerarquía?

#### 4. ¿Quiénes educan en valores?

Todos influimos en los valores, pero el que se educa es uno mismo: los valores los hace suyos el sujeto. Cada individuo se forma a sí mismo, descubriendo los valores con su propia libertad experiencial en la familia, en el colegio, en la calle, por la televisión y demás medios de comunicación.



Las personas más significativas para el niño o el joven y que más influyen en su experiencia de los valores: padres, maestros, educadores, tutores, sacerdotes...

Durante los primeros años de vida y los primeros de la adolescencia tiene gran importancia los grupos o equipos: escultismo, deporte, catequesis, voluntariado social, misiones.

#### 6. Ventajas y frutos de los valores

Una vez interiorizados, los valores se convierten en guías y pautas que marcan las directrices de una conducta coherente. Se convierten en ideales, indicadores del camino a seguir. De este modo, nos permiten encontrar sentido a lo que hacemos, tomar las decisiones pertinentes, responsabilizarnos de nuestros actos y



aceptar sus consecuencias. Nos permiten definir con claridad los objetivos de la vida. Nos ayudan a aceptarnos tal y como somos y estimarnos. Nos hacen comprender y estimar a los demás. Facilitan la relación madura y equilibrada con el entorno, con las personas, acontecimientos y cosas, proporcionándonos un poderoso sentimiento de armonía personal.

## **SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03**

**“Trabajamos unidos en busca de un bienestar común”**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. UE : GUAYAQUIL

1.2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1.3. DURACIÓN : 80 minutos

1.4. TURNO : TARDE

1.5. FECHA : 16 de Enero del 2019

1.6. DIRECTOR :

### **II. CAPACIDAD**

2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

### **III. TEMA TRANSVERSAL**

3.1. APRENDIZAJE PARA EL CAMBIO Y EL ÉXITO

### **IV. APRENDIZAJE ESPERADO**

Reconoce que el trabajo cooperativo une a las personas sin diferencias y sin limitaciones

## V. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
PRESENTACIÓN	<p>S a l u d o a los docentes.</p> <p>Reflexionamos acerca del cumplimiento o no de las normas de convivencia en el aula.</p> <p>Proponen cinco normas de convivencia para ser cumplidas</p> <p>Se entrega a los docentes una lectura, la cual lee silenciosamente, luego en voz alta.</p> <p>¿De qué se habla en el texto?</p> <p>¿Qué personajes reconoces?</p> <p>¿Les parece un tema ya conocido?</p> <p>¿De qué hablaremos hoy?</p> <p>Mencionamos el propósito de la sesión.</p> <p>Expreso la denominación de la sesión:</p> <p><b>“Trabajamos unidos en busca de un bienestar común”</b></p>	15`	<p>Hoja impresa</p> <p>Expresión oral</p>

<p><b>DESARROLLO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Escenifican la lectura.</li> <li><input type="checkbox"/> Responden a interrogantes acorde con la escena:</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Alguna vez has necesitado de la ayuda de alguien?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿En qué situación has necesitado de alguien?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Ayudas a quien lo necesita?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Sabes trabajar en equipo?</li> <li><input type="checkbox"/> Mediante una dinámica organizamos a los docentes en grupos.</li> <li><input type="checkbox"/> Entregamos una hoja informativa al respecto para que ellos la lean, debatan, discutan y reconozcan que no siempre podemos hacer las cosas por sí solos, que necesitamos de los demás, para vivir en armonía</li> <li><input type="checkbox"/> Escriben sus conclusiones al respecto.</li> <li><input type="checkbox"/> Realizan esquemas, dibujos de cómo ellos ven la cooperación.</li> <li><input type="checkbox"/> Dan a conocer sus conclusiones</li> <li><input type="checkbox"/> Pegan sus trabajos en el aula, los leen, sostienen su trabajo y</li> <li><input type="checkbox"/> Opinan sobre los demás trabajos grupales</li> <li><input type="checkbox"/> Las docentes realizan un recuento de todo lo realizado e</li> </ul>	<p>35</p>	<p>Hoja impresa</p> <p>Pales de colores</p> <p>plumones</p> <p>Limpia tipo</p> <p>Cinta scoth</p>
--------------------------	---	-----------	---

	inciden en lo importante que es trabajar en equipo, compartir las tareas, para lograr un objetivo que beneficie a todos, sin egoísmos		
<b>CIERRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Desarrollan ficha de coevaluación y heteroevaluación.</li> <li>□ Responden a interrogantes metacognitivas:  ¿Qué aprendieron hoy? ¿cómo lo aprendieron? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿Les podrá ser útil lo que aprendieron en su vida cotidiana?</li> <li>□ En su hogar, ellos realizarán un trabajo en equipo familiar, pedirán colaboración a los integrantes de su familia para que le ayuden a elaborar unos versos dedicados a la cooperación y trabajo en equipo</li> </ul>	30`	Expresión oral Papeles Plumones Ficha de Observación Ficha de Hetero evaluación Ficha de coevaluación Ficha de Auto evaluación

## **VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS**

- 6.1. EXPOSICIÓN – DIÁLOGO
- 6.2. FICHA DE LECTURA
- 6.3. SUBRAYADO
- 6.4 LLUVIA DE IDEAS
- 6.5 TRABAJO EN EQUIPO
- 6.6 INDUCTIVO – DEDUCTIVO
- 6.7. ANALÍTICO – SINTÉTICO
- 6.8. LECTURA COMPRENSIVA
- 6.9 TOMA DE APUNTES
- 6.10 CONFRONTACIÓN DE IDEAS



# ESPÍRITU DE EQUIPO Y COOPERACIÓN



En el arca de Noé los animales llevaban tanto tiempo que empezaron a organizar juegos y actividades para divertirse. Pero no tuvieron mucho cuidado, y en uno de los juegos, un pájaro carpintero terminó haciendo un agujero en el fondo del arca. El agujero empezó a crecer, y en poco tiempo comenzó a entrar muchísima agua. Uno a uno, distintos animales trataron de arreglarlo, peleándose incluso por ser los que salvaran el barco, pero ni siquiera la presa del castor pudo hacer nada. Empezaron a asustarse y pensaron que el barco se hundiría, pero entonces la abeja explicó a todos cómo ellas siempre trabajaban todas juntas y en equipo, cada una haciendo lo que mejor sabía, y todos comenzaron a organizarse y ayudarse: los pájaros tiraban todos juntos del barco hacia arriba, los elefantes y otros animales grandes llenaban sus bocas de agua para sacarla del barco, los más rápidos iban de acá para allá juntando materiales que los que construían





# Sesión no 04

## “Los amigos son los hermanos que nos da la vida”

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. UE : GUAYAQUIL

1.2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1.3. DURACIÓN : 80 minutos

1.4. TURNO : TARDE

1.5. FECHA : 16 de enero del 2019

1.6. DIRECTOR :

### **II. CAPACIDAD**

2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

### **III. TEMA TRANSVERSAL**

3.1. APRENDIZAJE PARA EL CAMBIO Y EL ÉXITO

### **IV. APRENDIZAJE ESPERADO**

Reconoce que cultivar la amistad nos hermana, nos da confianza, apoyo con personas que tienen nuestros intereses, y comparten nuestros sueños.

## V. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
PRESENTACIÓN	Saludo a los docentes. Reflexionan acerca del cumplimiento o no de las normas de convivencia en el aula.	15`	Hoja impresa Exposición oral

	<p>Se entrega a los docentes la lectura ¿Ves la silla?, la cual lee un docente en voz alta.</p> <p>¿Qué les pareció el texto leído?</p> <p>¿De qué se habla en el texto?</p> <p>¿De qué hablaremos hoy?</p> <p>Menciona el propósito de la sesión.</p> <p>Expresa la denominación de la sesión.</p> <p>—Los amigos son los hermanos que nos da la vida</p>		
DESARROLLO	<p>Escenifican otra escena acerca de los valores con la participación de los docentes.</p> <p>Planteo preguntas para analizar el caso:</p> <p>¿Con qué valores podemos relacionar el valor de la amistad?</p> <p>¿Qué opinas de la amistad?</p> <p>¿Tienes amigos? ¿Qué te parece tener muchos amigos?</p> <p>¿Lo serías de todos tus compañeros de aula? ¿Cómo?</p> <p>¿Crees que la amistad es importante para vivir en armonía?</p> <p>¿Crees que los amigos son como hermanos?</p> <p>Se colocan en círculo, se les</p>	35	<p>Hoja impresa</p> <p>Pales de colores</p> <p>plumones</p> <p>Limpia tipo</p> <p>Cinta</p> <p>scotch</p>

	<p>entrega hojas de colores, stickers, tijeras, etc. se les pide que cada uno escriba unas palabras a un compañero(a) con quien no tiene amistad y con quien le gustaría tenerla.</p> <p>Concluyen sus trabajos.</p> <p>Cada docente menciona al compañero elegido y lee lo que escribió, y a su vez le entrega la nota.</p> <p>Al término opinan sobre el trabajo realizado dan a conocer sus opiniones y se comprometen a cumplirlas reconociendo que la amistad es importante para vivir en armonía en el aula de clase y en otros contextos</p> <p>Las docentes realizan un recuento de la clase sobre amistad, relacionándola con la solidaridad, unión, servicio, confianza, hermandad, porque los verdaderos amigos son los hermanos que nos dan la vida, pues ella nos da la opción de escogerlos y son nuestro apoyo en los momentos que más lo necesitamos.</p>		
--	---	--	--

CIERRE	<input type="checkbox"/> Terminamos cantando la canción —Un millón de amigos   <input type="checkbox"/> Desarrollan ficha de coevaluación y heteroevaluación. <input type="checkbox"/> Responden a interrogantes metacognitivas. ¿Qué aprendieron hoy? ¿Qué dificultades tuvieron? ¿En qué momento pueden poner en práctica lo que aprendieron? <input type="checkbox"/> Elaboran en casa carteles con frases, pensamientos o refranes acerca de la amistad que serán presentados en el aula y ubicados en la pared.	30`	Expresión oral Papeles Plumones Ficha de Observación Ficha de Heteroevaluación Ficha de coevaluación Ficha de Autoevaluación

## VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS

6.1. EXPOSICIÓN – DIÁLOGO

6.2. FICHA DE LECTURA

6.3. SUBRAYADO

6.4. LLUVIA DE IDEAS

6.5. TRABAJO EN EQUIPO

6.6 INDUCTIVO – DEDUCTIVO



# SESIÓN N° 05

**“Ser generosos, nos hace mejores personas y nos  
lleva a establecer buenas relaciones”**

## **I. DATOS INFORMATIVOS**

1.1. UE : GUAYAQUIL

1.2. INSTITUCIÓN EDUCATIVA

1.3. DURACIÓN : 80 minutos

1.4. TURNO : TARDE

1.5. FECHA : 16 de Enero del 2019

1.6. DIRECTOR :

## **II. CAPACIDAD**

2.1. RELACIONES INTERPERSONALES

## **III. TEMA TRANSVERSAL**

3.1. APRENDIZAJE PARA EL CAMBIO Y EL ÉXITO

## **IV. APRENDIZAJE ESPERADO**

Reconoce que la generosidad, conlleva vocación de servicio y  
solidaridad.

## V. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
PRESENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se saluda a los docentes.</li> <li>• Reflexionan sobre las normas de convivencia si es que lograron cumplirlas o no.</li> <li>• Proponen cinco normas de convivencia.</li> <li>• Se comprometen en cumplirlas.</li> <li>• Se entrega a los docentes la lectura: Los zapatos de charol, la cual lee un docente en voz alta.</li> <li>• ¿Qué les pareció el texto leído?</li> <li>• ¿De qué se habla en el texto?</li> <li>• ¿De qué hablaremos hoy?</li> <li>• Se les hace mención del propósito de la sesión.</li> <li>• Mencionamos la denominación de la sesión.</li> <li>• Expreso el nombre de la sesión:  <b>“Ser generosos, nos hace mejores personas y nos lleva a establecer buenas relaciones”</b></li> </ul>	15	<p>Hoja impresa</p> <p>Expresión oral</p>

DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observan un video sobre la generosidad.</li> </ul> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=J0h8u0hRWCw">https://www.youtube.com/watch?v=J0h8u0hRWCw</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=J0h8u0hRWCw">https://www.youtube.com/watch?v=J0h8u0hRWCw</a></p> <p>Planteo interrogantes acerca de los videos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ¿Con qué valores podemos relacionar el valor de la generosidad?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Ser generosos nos hace mejores personas? ¿Por qué?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿De qué manera serías generoso?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Serías capaz de desprenderte de algo valioso y querido para ti, y dárselo a quien lo necesita?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Lo serías con tus compañeros? ¿Cómo?</li> </ul> <p>Mediante una dinámica organizamos a los docentes en grupos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Se entrega una hoja informativa al respecto para que ellos conversen, compartan y respondan a las inquietudes respecto al tema de la generosidad.</li> <li><input type="checkbox"/> Elaboran sus papelotes, con la participación de los integrantes del grupo.</li> <li><input type="checkbox"/> Pegan sus trabajos</li> <li><input type="checkbox"/> Dan a conocer sus conclusiones, las leen y las sostienen con la participación</li> </ul>	35	<p>Hoja impresa</p> <p>Pales de colores plumones</p> <p>Limpia tipo</p> <p>Cinta scotch</p>
------------	--	----	---

	<p>del grupo.</p> <p>Y se comprometen a cumplirlo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Opinan sobre los demás trabajos grupales</li> <li><input type="checkbox"/> Las docentes realizan un recuento de la clase sobre generosidad, relacionándola con la solidaridad, unión, servicio, bondad, pues quien practica valores, no lo hace aisladamente, sino que siempre están relacionados entre sí y hacen de quien los practica un mejor ser humano, por ello, hay que tratar a las personas con amabilidad y ayudar a quien lo necesite.</li> </ul>		
<p>CIERRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Desarrollan ficha de coevaluación y heteroevaluación.</li> <li><input type="checkbox"/> Responden a interrogantes metacognitivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aprendiste hoy?</li> <li>¿Cómo lo aprendiste? ¿Qué dificultades tuviste?</li> <li>¿De qué manera lo puedes aplicar en tu vida?</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Redactan un texto narrativo acerca de una anécdota o vivencia relacionada a la generosidad que será compartida con sus compañeros.</li> </ul>	<p>30</p>	<p>Expresión oral</p> <p>Papeles</p> <p>Plumones</p> <p>Ficha de Observación</p> <p>Ficha de Heteroevaluación</p> <p>Ficha de</p>

			coevaluación  Ficha de Autoevaluación
--	--	--	---

## **VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS**

- 6.1. EXPOSICIÓN – DIÁLOGO
- 6.2. FICHA DE LECTURA
- 6.3. SUBRAYADO
- 6.4. LLUVIA DE IDEAS
- 6.5. TRABAJO EN EQUIPO
- 6.6. INDUCTIVO – DEDUCTIVO
- 6.7. ANALÍTICO – SINTÉTICO
- 6.8. LECTURA COMPRENSIVA
- 6.9. TOMA DE APUNTES
- 6.10. CONFRONTACIÓN DE IDEAS



## **REFERENCIAS**

Adner, E. (2018). Diccionario de pedagogía. (2ª edición). Buenos Aires Argentina.  
Edit. Magisterio del Río de la Plata.

Caballo, V. (2017). Manual de Evaluación y Entrenamiento de las  
Habilidades Sociales. Madrid. España. Edit. Siglo XXI.

Córdova, I. (2019). Estadística Aplicada a la Investigación. (1ª Edición). Lima.  
Editorial San Marcos EIRL.

Jaramillo, J. Relaciones interpersonales. Recuperado de  
[www.pedagogía.com/definición/relaciones%20interpersonales](http://www.pedagogía.com/definición/relaciones%20interpersonales).

Martínez, C. (2016). Estadística Básica Aplicada. (3ª edición).  
Bogotá. Eco ediciones.

Trinidad. L. (2015). Relaciones Interpersonales.  
[www.Andalan.Org/fo/supadministrativo/relaciones.ppt](http://www.Andalan.Org/fo/supadministrativo/relaciones.ppt)